



วารสารบัณฑิตวิทยาลัย

Chandrakasem Rajabhat University
Journal of Graduate School

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม Volume 15 No.2 July – December 2020

ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2563

ISSN 1906 - 9839

บทความวิชาการ

ครูกับเทคโนโลยีการสอนในศตวรรษที่ 21

จิตติวิมล สุขป้อม, ณัฐกรรณ์ ปะพาน, ปิยาภรณ์ เตชะเรืองรอง, อุดม ตะหนอง

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

นรัชย์ ภักดีศุภผล, ชนมณี ศิลานุกิจ, รัตนา กาญจนพันธุ์, บุญมี พันธุ์ไทย

กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี

สุมนา ศิริวานิช, กาญจนา บุญส่ง, นิภา เพชรสม

แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร

พิชญ์พิริยะ กรณา

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ดิศพงษ์ จันทรนิล

การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ศรัณย์ สัตนันทน์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

นครินทร์ ภูมิตะตะ, ศิริขวัญ เจริญวิริยะกุล

ผลกระทบโครงสร้างเงินทุนที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ทศพร ดาราโพธิ์, สุภา ทองคง



สารบัญ

บทความวิชาการ	หน้า
ครูกับเทคโนโลยีการสอนในศตวรรษที่ 21 จิตติวัตร สุขป้อม, ณัฐกรรณ์ ปะพาน, ปิยาภรณ์ เตชะเรืองรอง, อุดม ตะหนอง.....	1-17
บทความวิจัย	
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 นรชัย ภักดีศุภผล, ชนมณี ศิลาณุกิจ, รัตนา กาญจนพันธุ์, บุญมี พันธุ์ไทย.....	18-31
กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่าสาย จังหวัดเพชรบุรี สุนา ศิริวานิช, กาญจนา บุญส่ง, นิภา เพชรสม.....	32-44
แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พิชญ์พิริยะ กรุณา.....	45-62
การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ดิสพงศ์ จันทน์นิล.....	63-77
การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำ อัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ศรัณย์ สัธยานันต์.....	78-94
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) นครินทร์ ภูมิุตตะ, ศิริขวัญ เจริญวิริยะกุล.....	95-108
ผลกระทบโครงสร้างเงินทุนที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่ม ธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทศพร ดาราโพธิ์, สุภา ทองคง.....	109-122

Content

Academic Article	Page
Teachers and Instructional Technology in 21 st Century Thitiwas sukpom, Nattakorn Papan, Piyaporn Techaraungrong, Udom Tanong.....	1–17
Research Articles	
The Academic Leadership of School Administrators Based on Teacher' Perceptions in School Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 2 Norachai Pakdeesupapol, Chonmanee Siranokit, Ratana Karnjanapun, Boonmee Puntnai.....	18–31
Strategies for Driving and Development of Analytical Thinking of Early Childhood in Phetchaburi Province Child Development Center Sumana Siriwanich, Kanchana Boonsong, Nipa Phetsom.....	32–44
Guidelines of Internal Supervision Process Development of Basic Education School Under Minburi District Office, Bangkok Metropolitan Administration Pitpiriya Karuna.....	45–62
The Competency Performance Development of Military Officers in 2 nd Infantry Battalion, 1 st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps Disapong Jannin.....	63–77
Sustainable Homestay Management to support the tourism of Amphawa floating market in Amphawa District Samut Songkhram Province Sarun Sutthananun.....	78–94
Factors Affecting the Credit Loans of Bangkok Bank Krungthai Bank and Siam Commercial Bank Nakarin Phumutta, Sirikwan Jaroenwiriyaikul.....	95–108
Impact of Capital Structure on Firm Profitability of Listed Companies in Energy and Utilities Sector on the Stock Exchange of Thailand Totsaporn Darapho, Supa Tongkong.....	109–122

ครูกับเทคโนโลยีการสอนในศตวรรษที่ 21

Teachers and Instructional Technology in 21st Century

ฐิติวิมล สุขป้อม¹ ณัฐกรรณ์ ปะพาน¹ ปิยาภรณ์ เตชะเรืองรอง¹ อุดม ตะหนอง²

Thitiwas sukpom¹ Nattakorn Papan¹ Piyaporn Techaraungrong¹ Udom Tanong²

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ² อาจารย์พิเศษคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹ Faculty of Education, Chandrakasem Rajabhat University

² Adjunct Professor of Faculty of Pharmacy, Silpakorn University

E-mail: thitiwas2012@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

Received: September 30, 2019

Revised: February 7, 2020

Accepted: February 14, 2020

ประเทศไทยได้พัฒนาเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ 4.0 ไปแล้ว ด้านภาคการศึกษา ถือว่าเป็นยุคที่ต้องสร้างนวัตกรรม โดยส่งเสริมให้ผู้สอนและผู้เรียน เป็นนักคิดและนักสร้างนวัตกรรม ตามนโยบายการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยเทคโนโลยี

ปัจจุบัน ข้อมูลและสื่อต่าง ๆ มีการเผยแพร่ ค้นหาและส่งต่อได้อย่างอิสระ จนถึงขั้นกล่าวเปรียบเปรยว่า “ข้อมูล” เปรียบเสมือนตัวแปรต้น “นักเรียนนักศึกษา” เปรียบดังตัวแปรตาม โดยที่ “ครู” นั้น เสมือนหนึ่งตัวแปรควบคุม¹ การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ในศตวรรษที่ 21 นี้ ครูและนักเรียนต้องสามารถเปลี่ยนแปลงข้อมูลต่าง ๆ ในสังคมออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ตให้กลายเป็นสารสนเทศและองค์ความรู้ในที่สุด โดยครูและนักเรียนต้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะ “ครู” ต้องมีคุณลักษณะประกอบด้วย (1) ต้อง “เป็นผู้สร้างและผู้ผลิต” ต้องแสดงให้เห็นแนวทางการพัฒนาทักษะความเป็นครูได้ ต้องผ่านทักษะกระบวนการฝึกอบรมและเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งต้องตระหนักในตนเองถึงบทบาทความเป็นครู ฝึกฝนพัฒนาตนเองโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานการพัฒนา แก้ไขปัญหาส่วนพระองค์และขจัดปัญหาส่วนเกิน คอยตรวจสอบประเมินผลจากรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาเป็นระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง และ (2) ต้อง “เป็นผู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์” มีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีประยุกต์เข้ากับเนื้อหาการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและทักษะทางสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน รองรับการสร้างนวัตกรรม บริหารจัดการชั้นเรียน รวมถึงสามารถถ่ายทอดความรู้ไปสู่ศิษย์ในแนวทางใหม่ในทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อการดำเนินชีวิตและการใช้ทักษะอาชีพผ่านเทคโนโลยี

ครู ในศตวรรษที่ 21 นี้ เน้นแบ่งปันองค์ความรู้เสริมสร้างประสบการณ์ พัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะความสามารถ รังสรรค์องค์ความรู้สร้างคุณค่าให้ตนเองส่งต่อให้ผู้เรียน ผ่านรูปแบบจัดการเรียนการสอนแนวใหม่โดยใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อ ส่งเสริมทักษะใหม่ให้กับผู้เรียน ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมในอนาคต “ครู” จึงเป็นดั่งผู้นำสังคมตามลักษณะ “ตัวแปรควบคุม”

¹ ตัวแปรต้น (หรืออีกชื่อคือ ตัวแปรอิสระ) คือตัวแปรที่กำหนดขึ้นเพื่อทดสอบสมมติฐาน เป็นตัวแปรที่เราเปลี่ยนไปเพื่อจะดูผลที่ตามมา (พูดง่าย ๆ คือสิ่งที่ต้องทำให้ต่างกัน) ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่เปลี่ยนไปตามตัวแปรต้น พูดง่าย ๆ ก็คือผลของตัวแปรต้นนั่นเอง เป็นตัวแปรที่เราต้องเก็บค่า บันทึกผล (สิ่งที่เราต้องตามผล) ตัวแปรควบคุม คือ ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อทดลอง อาจทำให้การทดลองของเราคลาดเคลื่อน จึงต้องควบคุมเอาไว้ (สิ่งที่ต้องทำให้เหมือนกัน)

ในศตวรรษที่ 21 นี้ กอปรยุคประเทศไทย 4.0 ครูถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญของประเทศที่สามารถนำทาง ชี้ช่องทาง นำมาซึ่งองค์ความรู้ได้ ดังนั้น ครูจึงต้องมีความรู้รอบและทักษะครอบคลุมความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การใช้ การเข้าใจ การสร้าง และการเข้าถึง สามารถนำมาจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในยุคที่ถูกกล่าวถึงว่า “โลกไร้พรมแดน”

คำสำคัญ : ครูไอซีที, เทคโนโลยีการสอน, เทคโนโลยีดิจิทัล,

Abstract

Thailand are developing to enter the 4.0 economy, also in the education sector (Education 4.0) is an era that requires innovation. According to the policy to move Thailand through technology, government are encouraging teachers and students as a thinker and innovator.

Currently, data and media are distributed, searched and transmitted freely. As imply that "data" is likely the initial variable. "students" is comparable to the following variable. And "teachers" are control variable. To develop quality learners for their objectives in the 21st century, teachers and students must be able to change data available online communities or the internet into information, and finally knowledge. Teachers and students must have relationships based on each other role. The teacher must have the characteristics (1) "The teacher is the creator and the producer" must show the way to develop teacher skills. They must pass training skills and information technology learning processes. Also, they must be aware the role of teacher (Teacher model), practice and develop themselves by using the research process as the development. They could solve the problem of decrement and eliminate excess problem. They monitored, evaluated, and continuous promotion model, and (2) "The teacher is originality and creativity", they are having knowledge and ability to applied technology and teaching content to enhance teaching effectiveness. For example, information skills in teaching and learning management to supports innovation, class management, and transfer of knowledge to students in new directions in various skills needed including lifestyle and professional skills through technology.

This 21st century teachers shared knowledge, enhance their experience, develop the potential of knowledge, skills, ability, create knowledge, create value for them self, forward to learners pass through a new teaching-learning model using technology. They promoted new skills for learners, information technology skills that are an essential skill for global change and society in the future. "Teacher" is a social leader by nature. In this 21st century, Thailand 4.0, teachers are considered important personnel of the country that can guide and provide knowledge. Therefore, teachers need to have comprehensive knowledge and skills in the area of information technology in all 4 dimensions, namely use, understanding, creation and access can be used to manage learning and teaching. In the most effective age that is mentioned "Globalization"

Keyword : ICT teacher, Teaching technology, Digital technology

บทนำและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันประเทศไทยถูกเรียกขานว่า “ประเทศไทย 4.0”² เป็นยุคที่ทุกสิ่งอย่างจำเป็นต้องสัมผัสได้ ไม่ใช่เพียงแค่ “โมเดล” เหมือนในอดีตต่อไป เมื่อสังคมเราในวันนี้ เดินมาถึงตรงจุดที่เรียกว่า “ประเทศไทย 4.0” แบบเลี้ยงไม่ได้ ประชากรทุกสาขาอาชีพจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับเจนเนอเรชั่นใหม่นี้ ในขณะที่ประเทศไทยยังไม่สามารถก้าวพ้นกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปได้เลย ทางเลือกปัจจุบันจึงมีเพียงการทำให้ประเทศมีรายได้ที่สูงขึ้น ไม่เช่นนั้นแล้ว เราจะต้องอยู่ในภาวะที่เรียกว่า “ทศวรรษแห่งความว่างเปล่า” ภายใต้ศตวรรษที่ 21 ไปอีกนาน (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2562) การปรับตัวในยุคเทคโนโลยี 4.0³ นี้จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สร้างคุณลักษณะและทักษะเพื่อรองรับการเข้าถึงนวัตกรรม (Innovation)⁴ อย่างเร่งด่วน จะค่อยๆ ปรับที่ละขั้นที่ละตอนทีละน้อยเหมือนในอดีตคงไม่ได้แล้ว การปรับตัวต้องปรับชนิดที่เรียกว่า “หักศอก” (ปรับแบบทันทีทันใด) นั่นหมายความว่า ในยุคนี้ประชากรในทุกสาขาอาชีพต้องเรียนรู้การปรับตัวให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสาขาอาชีพของตนที่มีความถนัดให้มากที่สุด และที่สำคัญต้องมีความเข้าใจในเรื่องของ Digital literacy⁵ เพิ่มเข้ามาด้วย เช่น การนำเทคโนโลยีในปัจจุบันมาทำให้เกิดประโยชน์กับอาชีพของตน เป็นต้น “ครู” ก็เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในด้านการสร้างสื่อการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็ว พร้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ประชากรในวัยเรียนมีทักษะความพร้อมในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีทักษะครบคลุมครบถ้วนในสาระวิชารวมถึงทักษะที่จำเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ทักษะการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม (2) ทักษะด้านสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยี และ (3) ทักษะชีวิตและอาชีพ (การดำรงชีพ) ซึ่งทักษะทั้ง 3 ที่กล่าวมานี้ นับเป็นทักษะที่จำเป็นที่ทุกคนต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้เข้ากับศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการเรียนรู้ด้านคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศ นับว่าเป็นหนึ่งในทักษะที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ตามรูปแบบ 7 C⁶ ได้แก่ Communications, Information & Media literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ), Computing & ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) (วิจารณ์ พานิช, 2555) ดังนั้น อาชีพครูหรือผู้ทำหน้าที่สอนและอบรมจะอยู่เฉยๆ อีกไม่ได้ในยุคนี้ที่เรียกว่า “ยุคประเทศไทย 4.0”

² ในระบบการศึกษาแบ่งเป็น 4 ยุค เช่นกัน Education 1.0 ผู้สอนเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเพียงฝ่ายเดียว Education 2.0 ผู้เรียนรับ การถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลไปยังผู้รับข้อมูลได้อย่างรวดเร็วผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ Education 3.0 ผู้เรียนต้องรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ ผสมผสานกับการทำงานเป็นกลุ่ม โดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นเพียงผู้จัดการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ แก้ปัญหา ชี้แนะ Education 4.0 เป็นยุคที่ต้องสร้างนวัตกรรม โดยส่งเสริมให้ผู้สอนและ ผู้เรียน เป็นนักคิดนักสร้างนวัตกรรม

³ เทคโนโลยี คือ การนำเอาขบวนการวิธีการและแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้หรือประยุกต์ใช้อย่าง มีระบบเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

⁴ นวัตกรรม (Innovation) คือ ความคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

⁵ Digital literacy หมายถึง องค์ความรู้ที่ครอบคลุมความสามารถด้านเทคโนโลยี 4 มิติ ได้แก่ การใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) การสร้าง (create) เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

⁶ 7C ประกอบด้วย 1) Critical Thinking and Problem Solving คือ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา 2) Creativity and Innovation ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม 3) Cross-cultural Understanding ทักษะด้านความเข้าใจความต่าง วัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ 4) Collaboration, Teamwork and Leadership ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 5) Communications, Information, and Media Literacy ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ 6) Computing and ICT Literacy ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7) Career and Learning Skills ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป ประเทศไทยและโลกจะก้าวสู่ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอันจะนำมาสู่ความปั่นป่วน ลับสนอลหม่านทางเทคโนโลยี (ซัซวีร์ย์ สุวรรณสวัสดิ์, 2562) เกิดช่องว่างขึ้นในสังคมที่เรียกว่า “ช่องว่างดิจิทัล” ช่องว่างที่สังคมควรให้ความสำคัญคือ “ช่องว่างด้านทักษะและความรู้ในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลของคน กลุ่มต่าง ๆ” เพราะถึงให้ประชากรเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้เท่าเทียมกันมากขึ้น ความเหลื่อมล้ำด้านทักษะและความรู้ย่อม นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำในการใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตที่แตกต่างกันอยู่ดี ยกตัวอย่าง เช่น เด็กที่เคยเรียนรู้การเขียน โค้ดคอมพิวเตอร์ย่อมได้ประโยชน์จากการใช้อินเทอร์เน็ตมากกว่าเด็กที่ไม่เคยเรียนเลย หรือประชากรที่มีการศึกษา ก็ ย่อมสามารถใช้ประโยชน์จากบริการอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐได้มากกว่า ข้อเท็จจริงที่แยกว่านั่นก็คือ ในโลกที่มี ประชากรราว 1 ใน 5 ยังไม่สามารถอ่านออกเขียนได้ คนกลุ่มนี้จะไม่สามารถใช้ประโยชน์จากการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ตามที่ควรจะเป็นได้ รัฐมีข้อเสนอด้านการศึกษาศึกษาโดยการเสริมสร้างความรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศให้กับพลเมืองที่ต้อง เผชิญกับโลกแห่งความปั่นป่วนจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การเตรียมความพร้อมทั้งอาชีพในอนาคตที่จะต้อง ใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น มหาวิทยาลัยจะต้องปรับตัวโดยมีการจัดอบรมหลักสูตรระยะ สั้นๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เช่น การเรียนรู้ปัญญาประดิษฐ์ การเรียนรู้การใช้อินเทอร์เน็ตประยุกต์ เป็นต้น พร้อมกับปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเอง จากเดิมที่เคยเรียนในห้องเรียน (ลักษณะแบบ ประมวลผลและให้เหตุผลกับข้อมูล) เป็นการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น

อาจนับได้ว่าตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นไปนี้ จะก้าวสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลแบบที่เรียกว่า “หักศอกเทคโนโลยี” ในหลากหลายมิติเลยทีเดียว หากประชากรและภาครัฐไม่ตื่นตัวเตรียมความพร้อมและปรับตัว อย่างรวดเร็วให้ทันกับการรับมือกับโลกแห่งยุคดิจิทัลแล้ว เมื่อนั้นเราจะเริ่มรู้สึกถึงภัยของเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ (รูกล้ำ) ยกตัวอย่าง เช่น ภัยจากปัญญาประดิษฐ์ และภัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบก็จะตามมา ยกตัวอย่าง เช่น 1) ปริมาณ นักเรียนที่เข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยลดน้อยลง (มหาวิทยาลัยก็เริ่มทยอยปิดตัว) เนื่องจากผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ได้เองจากช่องทางที่หลากหลายมากขึ้น (2) จำนวนที่นั่งในมหาวิทยาลัยที่เปิดรับ (จากการขยายตัวของ หลักสูตรที่เปิดรับที่ผ่านมา) มีมากกว่าจำนวนนักเรียนที่สมัครเข้าศึกษาเป็นเท่าตัว และ (3) ภัยจากเทคโนโลยีรูกล้ำ ในทุก ๆ รูปแบบ ในทุก ๆ สาขาอาชีพ ทำให้ความต้องการอัตรากำลังคนขององค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ลดจำนวน ความต้องการลงตามไปด้วย ส่งผลต่ออัตราการจ้างแรงงานในอนาคต (ซัซวีร์ย์ สุวรรณสวัสดิ์, 2561)

อย่างไรก็ดี กระบวนการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ก็ได้กำหนดทำสัญญาประชาคมเพื่อ เตรียมพร้อมการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาอันอาจเกิดขึ้นนี้ โดยได้กำหนดเป็นนโยบายการสร้างพัฒนาคน ในส่วน ของนวัตกรรมได้ยกระดับประเทศขึ้นสู่ฐานนวัตกรรม (Innovation Nation) ตามที่ปรากฏในแผนยุทธศาสตร์ชาติ การปรับเปลี่ยนหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การปรับจุดเน้นการผลิตให้สอดคล้องเหมาะสมแต่ละมหาวิทยาลัย ตามอัตรากำลังคน⁷ ยุบรวมหลักสูตร/สาขา พร้อมกำหนดรูปแบบเทคโนโลยีการเรียนรู้ให้ชัดเจน รวมถึงกำหนดการ วัดสัมฤทธิ์ผลใหม่ด้วย (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2562) ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลกและทันต่อการเติบโตแบบ “รูกคืบ” ของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในศตวรรษที่ 21 นี้

⁷ ยกตัวอย่าง เช่น ปัญหาการเบิกจ่ายเงินงบประมาณมหาวิทยาลัยราชภัฏ 20 มหาวิทยาลัย เมื่อเดือนสิงหาคม 2562 ที่ผ่านมาจะเป็น อีกหนึ่งจุดที่จะมีการปรับอัตรากำลังบุคลากรของมหาวิทยาลัยและสาขาการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและ ตอบโจทย์ให้กับสังคม ให้คงเหลือหลักสูตรและสาขาที่ตอบสนองความต้องการของสังคมท้องถิ่น โดยปรับหลักสูตรและสาขาให้ เหมาะสม ไม่ไปแข่งขันทางการตลาดกับมหาวิทยาลัยใหญ่ ๆ กอปรรูปแบบการจัดการเรียนการสอนยังมีความจำเป็นต้องใช้ เทคโนโลยีมากขึ้น เพราะยังมีความจำเป็นในทุก ๆ มหาวิทยาลัย

จากปัญหาและความจำเป็นที่กล่าวมา เริ่มจะเห็นเค้าลางของความเป็นไปในศตวรรษที่ 21 นี้ (ยุคใหม่) เริ่มปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป สิ่งหนึ่งที่จะเกิดขึ้นอย่างเลี่ยงไม่ได้และเริ่มเด่นชัดขึ้นเรื่อย ๆ คือ “ความปั่นป่วนทางเทคโนโลยี” เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ ไม่ใช่เพียงข้าราชการครูเท่านั้นที่ต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีแห่งอนาคต สถาบันการศึกษาหลักโดยเฉพาะมหาวิทยาลัย ก็ต้องปรับตัวอย่างรุนแรงที่สุดเท่าที่เคยมีมา กล่าวกันว่าศาสตร์และศิลป์ต้องบูรณาการร่วมกัน สะลายความเป็นคณะวิชาลงให้มากสอนแบบข้ามศาสตร์และเชื่อมโยงศาสตร์ ทำงานร่วมกัน ปรับหมวดวิชาบังคับให้น้อยลงในขณะที่หมวดวิชาเลือกยังมีความจำเป็นและอาจจะมากขึ้นด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับนักศึกษาเจนเนอร์เรชั่นใหม่ ที่ต้องการมีความรอบรู้และมีความเป็นอิสระในการเลือกเรียนรู้ให้มากที่สุด ที่สามารถหาได้ทุกที่ (พรชัย ภูประเสริฐ, 2561) ดังนั้น ในอนาคตมีความเป็นไปได้ที่มหาวิทยาลัยจะเปิดสอนในลักษณะตลาดวิชา (ออนไลน์หรือนอกเวลา) มากขึ้น เพื่อให้นักศึกษาที่จบการศึกษาไปแล้วหรือคนวัยทำงานกลับสู่กระบวนการเรียนรู้อีกครั้ง เพื่อให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน สถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเองก็ต้องปรับลักษณะการสอนให้เป็นรูปแบบ Project base Learning เพื่อเพิ่มทักษะให้กับผู้เรียน “ครู” และ “เทคโนโลยีการสอน” จึงเป็นกำลังปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นต้องสร้างอย่างเร่งด่วนเพื่อ (1) เตรียมคนรุ่นใหม่ให้มีความพร้อมรองรับเทคโนโลยีแห่งอนาคต (2) สร้าง/ปรับหลักสูตรให้มีความผสมผสาน มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ให้สอดคล้องกับประชากรวัยเรียนเจนเนอร์เรชั่นใหม่ ลำพังการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมนั้นไม่สามารถสร้างคนให้อยู่ได้ในยุคแห่งการลุกล้ำทางเทคโนโลยีเช่นนี้

ดังนั้น เมื่อโลกแห่งเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถาบันการศึกษา โรงเรียนรวมถึงมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องปรับตัวตามบริบทของสังคมโลกให้เท่าทัน ทั้งการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย เพื่อบริการผู้เรียนทุกเพศทุกวัย ทั้งวัยเรียน วัยทำงาน รวมถึงวัยผู้สูงอายุที่จะเพิ่มปริมาณมากขึ้นเรื่อย ๆ ด้วย (อุดม คชินทร, 2562) แม้ขณะนี้สถาบันอุดมศึกษาจะยังไม่ถึงขั้นล่มสลาย แต่เสี่ยงไม่ได้อย่างยิ่งที่จะเกิดความปั่นป่วนของเทคโนโลยี อันเนื่องมาจากการเจริญเติบโตที่รวดเร็วของโลกดิจิทัล ซึ่งครูเอง อาจารย์และผู้ที่ทำหน้าที่สอน ก็ต้องเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อบริการความปั่นป่วนที่จะเกิดขึ้น ครูจะอยู่ได้หรือมหาวิทยาลัยจะอยู่รอด ต้องตอบโจทย์ความต้องการของสังคมให้ได้ในยุคนี้หรือในอนาคต ดังนั้น สิ่ง “ครู” ต้องทำ ได้แก่ (1) ต้องปรับตัวให้ทันต่อความรวดเร็วแห่งเทคโนโลยี (2) ต้องหาวิธีรับมือจากผลกระทบที่จะตามมา (3) ต้องหามูลค่าเพิ่มจากผลกระทบนั้นมาสร้างให้เกิดผลเป็นรูปธรรมชัดเจน (สร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส) นั่นหมายความว่า สิ่ง “ครู” ต้องเปลี่ยน ได้แก่ 1) ต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการสอนให้เป็นกระบวนการเรียนรู้ 2) ต้องเปลี่ยนคุณค่าที่เคยเน้นผลลัพธ์ให้เป็นคุณค่าที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเปลี่ยนไปเน้นที่กระบวนการแทน (บัณฑิต เอื้ออาภรณ์, 2562) และ 3) ต้องเปลี่ยนรูปแบบการสอนด้วยสื่อเทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะ สรุปได้ว่า ครูในอนาคตต้องสามารถปรับตัวเข้ากับโลกสมัยใหม่และใช้เทคโนโลยีในการสร้างบทเรียนและเนื้อหา (Enabler) ทั้งยังเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีได้หลากหลายและเป็นผู้ใช้ปลายทางได้เป็นอย่างดี (End – User) ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดประสิทธิผล (Efficient and Effective) (สมใจ เดชบำรุง, 2561) ดังที่ Michael Poh ได้กล่าวถึงลักษณะของเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงอนาคต และครูต้องนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ในการเรียนการสอน มีอยู่ 8 ข้อด้วยกัน และใน 8 ข้อนั้น มี 2 ข้อที่เป็นลักษณะในเชิงเรียนรู้และศึกษาให้ทันในยุค 4.0 ได้แก่ 1) Online Social Networking การสร้างสื่อการสอนแบบสร้างความเชื่อมต่อความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Classroom) การทำกิจกรรมร่วมกัน ครูและนักเรียนสามารถส่งงานและผลงานในรูปแบบออนไลน์ผ่านหน้าเว็บไซต์ได้ (Michael Poh, 2017) ยกตัวอย่างรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนด้วยเว็บไซต์ เช่น <http://buddhisminthai.eu5.org> (อุดม ตะหน่อง, 2560) หรือ การจัดอบรมโครงการต่าง ๆ โดยบรรจุเนื้อหาลงในเว็บไซต์ เช่น <http://departmentsecretary.freeoda.com/Marayatthai/index.html> (ฐิติวัธน์ สุขป้อม, 2561) 2) Game Base Learning, (GBL) คือการสร้างสื่อเพื่อให้เกิดความสนุกสนานสอดแทรกเนื้อหาและความรู้เอาไว้ ผู้เล่นจะได้รับทั้งทักษะและความรู้ ที่ต้องมองไปถึงการเรียนรู้ในหลักสูตรออนไลน์หรือหลักสูตรดิจิทัล ที่

ต้องพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มผู้เรียนได้มากขึ้น จากที่กล่าวมา องค์การหลักที่ดูแลด้านการศึกษาของประเทศ ต้องส่งเสริมและสนับสนุนครูให้ทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเทคโนโลยีให้มากขึ้น ยกเลิกงานวิจัยที่ขึ้นหิ้งใช้จริงไม่ได้ เพื่อที่จะทำให้ “ครู” คือต้นแบบแห่งผู้นำพาประเทศไปสู่ความเป็นเจ้าแห่งนวัตกรรม (The Master of Innovation) การจัดการเรียนการสอนต่อไปในอนาคต ดังที่ตั้งใจและได้กำหนดในยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

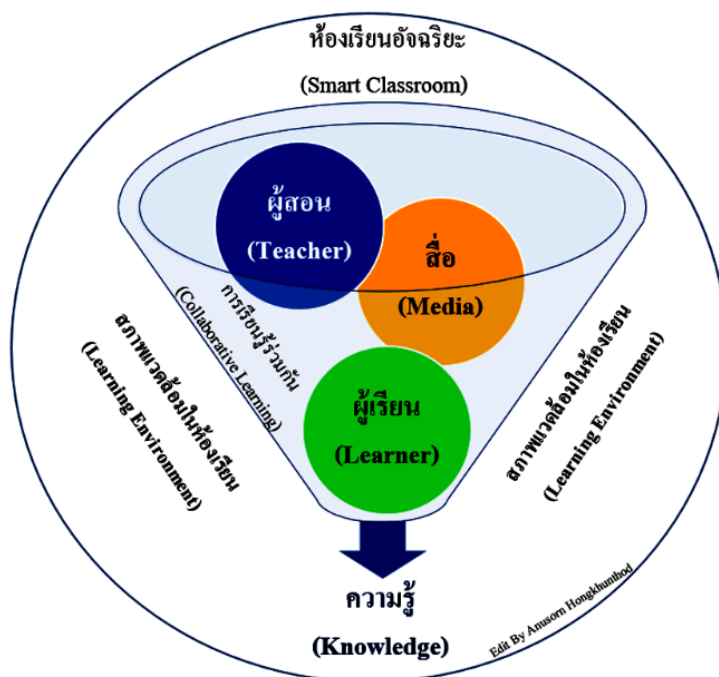
ความสำคัญของเทคโนโลยีการสอน (ICT) กับบทบาทครูและรูปแบบสร้างสื่อการสอนในปัจจุบัน

1. เทคโนโลยีการสอน: เทคโนโลยีการสอน ก็เป็นส่วนหนึ่งของ ICT ย่อมาจาก “Information and Communication

Technology” หมายถึง “เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” เป็นเทคโนโลยีสำหรับการประมวลผลสารสนเทศ ซึ่งครอบคลุมถึงการรับ-ส่ง แปลง จัดเก็บ ประมวลผล และการค้นคืนสารสนเทศ ให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ เพื่อจะนำไปเผยแพร่ต่อไปยังผู้บริโภค หรือผู้ใช้ ให้สามารถใช้ผลผลิตนั้น อย่างถูกต้อง ทันเวลาและตรงกับความต้องการ จุดเริ่มต้นของการนำ ICT มาใช้เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนนั้น เริ่มจากรัฐได้กำหนดนโยบายให้ครูต้องบูรณาการ ICT เข้าสู่ห้องเรียน เน้นทักษะการใช้งานทางด้านคอมพิวเตอร์ เป็นการใช้อยู่เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หรือเขียนโดยย่อว่า IT แต่ในปัจจุบันขยายความหมายเพิ่มเป็น ICT (Information and Communication Technologies) ซึ่งมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้น จากนโยบายดังกล่าว ทำให้ นักวิชาการ นักวิจัย ผู้บริหารและครูได้ตั้งคำถามและพยายามที่จะค้นหาคำตอบด้าน ICT ศึกษาผลงานวิจัยการประยุกต์ ICT เข้ากับการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ บ้าง ในด้านอื่น ๆ บ้าง เพื่อให้รองรับได้ว่า บทบาทของครูเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของบทเรียนที่มีการใช้ ICT บูรณาการ ประเด็นสำคัญต่อความสำเร็จก็คือ ทักษะการสอนของครู (pedagogical skill) ที่ต้องเชื่อมโยงอย่างมากกับกิจกรรมอื่น ๆ นั่นเอง (จุฬารัตน์ ธรรมประทีป, 2562)

ในบทความนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอประเภทเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลที่ครูควรนำมาจัดการเรียนการสอน 2 รูปแบบหลักๆ ได้แก่ (1) Smart Classroom (2) E-Learning จะเห็นว่า Smart classroom (ห้องเรียนอัจฉริยะ) นั้น ก็จะมีการตั้งชื่อที่แตกต่างกันออกไปบ้างแล้วแต่โรงเรียน เช่น ห้อง ESC – Enrichment Science Classroom (ห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี และ สิ่งแวดล้อม) หรือ ห้อง AP : Academic Proficiency Program (โครงการเสริมสร้างศักยภาพความเป็นเลิศทางวิชาการวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม) เป็นต้น โดยความหมายก็คือ การผนวกผู้สอน สื่อการสอน และผู้เรียน เข้ากับเทคโนโลยีการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตนเอง ในหัวข้อเทคโนโลยีการสอนนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอในส่วนของ Smart classroom (ห้องเรียนอัจฉริยะ) ก่อนส่วน E-Learning หมายถึงการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่การนำเสนอเนื้อหาทางคอมพิวเตอร์ในรูปแบบของสื่อมัลติมีเดีย เช่น ข้อความอิเล็กทรอนิกส์ ภาพนิ่ง ภาพกราฟิก วิดีโอ ภาพเคลื่อนไหว ภาพสามมิติ เป็นต้น ผ่านสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ ไม่จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน หรือในโรงเรียนเท่านั้น ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อรูปแบบสื่อ/เทคโนโลยีการสอนต่อไป

Smart Classroom: ห้องเรียนอัจฉริยะ



ภาพที่ 1 ผังแนวคิดโครงสร้างห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) (อนุสร หงษ์ขุนทด, 2558)

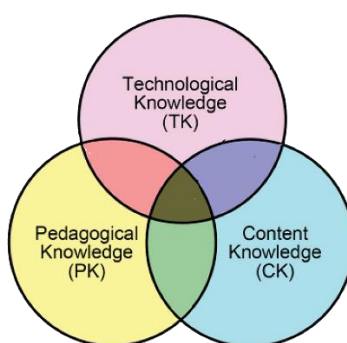
Smart Classroom เป็นหนึ่งในรูปแบบที่ได้รับความนิยมอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นรูปแบบห้องเรียนที่ผนวกเข้ากับเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีประโยชน์ต่อการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีทั้งในรูปแบบของห้องเรียนในอาคารเรียนปกติที่ผู้เรียนและผู้สอนสื่อสารกันโดยตรง (Face to Face) หรือรูปแบบห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) ที่เป็นพื้นที่ให้ผู้เรียนสามารถสนทนา แลกเปลี่ยน ถามตอบกับผู้สอนได้ทั้งแบบกลุ่มและเดี่ยว สามารถแบ่งปัน (Share) ข้อมูลกับผู้อื่นได้ตลอดเวลา ภายในห้องเรียนจะให้ความสำคัญกับส่วนหลักๆ คือ ผู้สอน ผู้เรียน และสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่มีสื่อเป็นองค์ประกอบ จุดเน้นสำคัญคือกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนที่จะต้องสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะต่อการเรียนรู้ เป็นห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีบทบาทมากขึ้น ได้เรียนรู้ตามความต้องการหรือความสนใจของตนเองผ่านการทำกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะ ได้แก่ (1) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ (2) ทักษะการสื่อสาร (3) ทักษะการร่วมมือกันทำงาน (4) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ คิดเป็น และแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นการจัดการห้องเรียนอัจฉริยะจัดเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ด้วยตนเองในยุคประเทศไทย 4.0 การเรียนรู้เน้นประสิทธิภาพของผู้เรียน ต้องนำเทคโนโลยีมาเป็นตัวช่วยเสริมแรง สร้างแรงจูงใจ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงตัวผู้เรียนให้ได้มากที่สุด ครูต้องคิดสร้างสรรค์ คิด (ผลิต) ต่อยอดนวัตกรรม บริหารจัดการอุปกรณ์การสื่อสารและเทคโนโลยีในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด ผ่านเทคโนโลยีที่ชื่อว่า “Smart Classroom” (นิรมิษ เพียรประเสริฐ, 2560) ซึ่งวิธีการผู้เขียนจะกล่าวในหัวข้อ E-Learning : การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ให้สอดคล้องกับห้องเรียนเครือข่ายอัจฉริยะต่อไป อันจะไปสู่การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการเรียนของผู้เรียนได้ทันที

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ชัดว่าเทคโนโลยีจะเข้ามามีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังที่คณะกรรมการด้านเทคโนโลยีการศึกษาได้สรุปความสำคัญของเทคโนโลยีการศึกษาไว้หลากหลายประเด็น ได้แก่ (1) ผู้เรียนสามารถเรียนได้อย่างกว้างขวาง เรียนรู้ได้เร็วขึ้น ผู้สอนมีเวลาให้กับผู้เรียนมากขึ้น ทำให้การเรียนมีความหมาย (2) ตอบสนองต่อ

ความแตกต่างของผู้เรียน สามารถเรียนรู้ได้ตามความสามารถของผู้เรียน การเรียนการสอนจะเป็นการตอบสนองความสนใจและความต้องการของแต่ละบุคคลได้ดี (3) ทำให้การจัดการศึกษา เป็นระบบและเป็นขั้นตอนตั้งบนรากฐานของวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (4) ช่วยให้การศึกษามีพลังมากขึ้น การนำเทคโนโลยีด้านสื่อเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะให้การศึกษามีพลัง (5) ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง และได้พบกับสภาพความจริงในชีวิตมากที่สุด (6) เกิดการเปิดโอกาสทางการศึกษา (ในระบบ, นอกโรงเรียน และตามอัธยาศัย) อย่างไรก็ตาม แม้เครื่องมือจะดีเลิศขนาดไหน หากผู้นำไปใช้ไม่สามารถใช้งานได้เต็มศักยภาพ เทคโนโลยีนั้น ๆ ก็ไม่ต่างจากเครื่องจักรกลเก่าๆ ที่ไร้ค่าหาราคาไม่ได้ เช่นเดียวกัน ครูแม้จะเก่งขนาดไหน แต่ไม่รู้วิธีใช้เทคโนโลยีและล้ำหลัง ก็บ่วยการ ดังนั้น “ครู” คือตัวจักรที่สำคัญต่อไปในการพัฒนาในศตวรรษนี้

2. บทบาทครู: การปรับกระบวนการเรียนและวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21

ในอดีตประเทศไทย คำนึงรูปแบบการสอนของครูที่ปรากฏภาพเป็นแบบ Passive Learning จัดการเรียนรู้โดยการอ่าน ฟังบรรยาย ยึดเนื้อหา (Content Based) จากหนังสือและตำราเป็นที่ตั้ง ครูพยายามบรรยายบอกทุกสิ่งอย่างในตำราหรือหนังสือให้นักเรียนจดบันทึก แล้วนำไปใช้สอบวัดนักเรียนเพื่อเก็บเป็นคะแนนความรู้รูปแบบเดิม ๆ ที่ค่านิยมนี้ เรียกว่า “ยึดครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-centered)” (ณรงค์ เพชรล้า, 2558) ในยุคต่อมาครูเริ่มที่จะนำเทคโนโลยีมาช่วยในการสอนและนำเสนอเนื้อหาให้กับนักเรียนได้รับรู้มากขึ้น แต่ก็ยังถือยึดครูเป็นศูนย์กลางอยู่ดี ดังภาพ



ภาพที่ 2 กรอบการทำงานของ TPACK (อนุสร หงษ์ขุนทด, 2558)

เมื่อประเทศก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การจัดกระบวนการเรียนรู้ จึงพยายามเปลี่ยนบทบาทครูจากผู้บรรยายมาเป็นคณะครู โดยร่วมกันออกแบบกิจกรรมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ (Pedagogy) ให้นักเรียนใช้เป็นเครื่องมือไปเรียนรู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเสนอแนะเครื่องมือการเข้าถึงองค์ความรู้ผ่านวิธีการต่าง ๆ ผ่าน Technology ให้เข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง นำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนในชั้นเรียน เรียกกระบวนการเรียนรู้แบบนี้ว่า “Active Learning โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered)” ต่อมารัฐเล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี จึงได้จัดทำทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยยึดกรอบของระบบสนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทำเป็นโมดูล และในส่วนของเทคโนโลยีจะเป็นโมดูล 7 (Module 7) ว่าด้วยความสอดคล้องกับการประยุกต์นำเทคโนโลยีมาใช้กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ จัดทำโปรแกรมการเรียนรู้ จัดทำหน่วยการเรียนรู้ บูรณาการของแต่ละระดับชั้น จัดทำใบกิจกรรมเพื่อมอบหมายให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การสืบค้นในรูปแบบออนไลน์ และ ออฟไลน์ ช่วยมอบหมายงาน รายงานผลงานส่งการบ้าน จัดทำเครื่องมือวัดผลประเมินผล จัดทำ Career Path นักเรียนรายบุคคล อีกทั้งได้กำหนด “บทบาทของครูด้านเทคโนโลยี” คือ (1) เลือกใช้เทคโนโลยีในการประยุกต์ใช้ในการจัดทำหลักสูตรและหน่วยการเรียนรู้ (2) ใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ จัดทำใบความรู้ เอกสาร

มอบหมายการทำงาน การส่งงานในรูปแบบกลุ่มเมล์ หรือรูปแบบอื่น (3) ใช้เทคโนโลยีในการประชุมเครือข่ายทางไกล ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ปัญหา และพัฒนางานของคณะครู (4) ใช้เทคโนโลยีในการจัดทำเครื่องมือการวัดและประเมินผล จัดทำคลังข้อสอบ จัดชุดข้อสอบ จัดการสอบ และจัดเก็บข้อมูลและประมวลผล แสดงผลตามระเบียบการวัดประเมินผล (5) ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าและพฤติกรรมผู้เรียน (6) ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการนิเทศให้ความช่วยเหลือ และกำกับติดตามโรงเรียน (ณรงค์ เพชรล้า, 2558) “ครู” จึงถือว่าเป็นผู้เปิดโลกที่เชื่อมโยงด้วยเทคโนโลยี ครูยุคใหม่ต้องมีความรู้และเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี (Technological Knowledge) หรือ TK หมายถึง สามารถประยุกต์ใช้สื่ออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (อนุสร หงษ์ขุนทด, 2558) พร้อมเปิดรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้าหาเด็ก ปล่อยให้เด็กได้ลงมือทดลองทำด้วยตัวเอง ผ่านการตีความความคิดสร้างสรรค์ของพวกเขา มีทัศนคติ แรงจูงใจ และมุมมองการใช้ชีวิตที่ดี อันจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมได้ในอนาคต

“ครู” หรือผู้สอนต้องมีความพร้อมที่จะจัดการเรียนรู้ หัววิธีการ รูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ สื่อ อุปกรณ์ รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ใหม่ๆ ในห้องเรียน เพื่อเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะหลายๆ ด้าน มีกระบวนการคิด กระบวนการการแก้ปัญหา และมีเครื่องมือที่ใช้ในการเรียนรู้สำหรับการดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ห้องเรียนที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักๆ 3 สิ่งด้วยกัน คือ ผู้สอน (Teacher) ผู้เรียน (Learner) และสื่อ (Media) (สุชีวีร์ สุวรรณสวัสดิ์, 2561) นั้นแสดงได้ชัดว่า ครูต้องปรับตัวและเพิ่มบทบาทขึ้นอีก ทั้งต้องแสวงหาความรู้ให้เท่าและทันโลก (รู้เท่าเอาไว้วกัน รู้ทันเอาไว้วกัน) ไมเช่นนั้นแล้ว ครูอาจจะล้าหลังนักเรียนในยุคปัจจุบันนี้ ยกตัวอย่าง เช่น ขณะครูกำลังสอนอยู่หน้าชั้นเรียน นักเรียน นักศึกษากลับกำลังค้นคว้าวิชาเดียวกันกับที่ครูกับสอน จาก Professional ที่กำลังสอนออนไลน์ในต่างประเทศ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ครูเองก็ต้องเข้าใจในบทบาทตนเองและต้องเร่งศึกษาค้นคว้าการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้ชำนาญ ประกอบด้วย การใช้อินเทอร์เน็ต (Internet of Things: IOT) การประมวลผลแบบกลุ่มเมฆ (Cloud Computing) และเข้าใจการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เทคโนโลยีเหล่านี้จะช่วยอำนวยความสะดวก ลดการใช้ทรัพยากร รวมทั้งตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนได้มากมาย ถึงเวลาที่ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอน และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยออกแบบการสอนแทน (ซึ่งจะได้พูดถึงในการใช้รูปแบบสื่อการสอนออนไลน์ต่อไป) รวมถึงการแก้ปัญหการเรียนรู้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความร่วมมือ แรงจูงใจ ตรงตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียน เปิดพื้นที่ไว้สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพของเนื้อหาความรู้และกระบวนการเรียนรู้ที่มีอยู่ Smart Classroom อาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียนและครูผู้เรียนด้วย ดังนั้นความสามารถในการบูรณาการ ICT ของครูเข้ากับการจัดการเรียนการสอน จึงถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญต่อการเริ่มต้นในการใช้ ICT เข้ากับการจัดสอนของครูในห้องเรียนอย่างเหมาะสมในศตวรรษนี้

3. รูปแบบสื่อ/เทคโนโลยีการสอนที่นิยมใช้ในแบบออนไลน์ในปัจจุบัน (E-Learning⁸)

E-Learning (Electronic learning) : การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หากจะปรับทักษะการสอนยุคใหม่ให้ทันกับนักเรียนเจนเนอเรชันปัจจุบัน ครูจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสื่อมัลติมีเดียเข้ามาเป็นตัวช่วยในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดทำสื่อการสอนออนไลน์ การจัดส่งงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นต้น จากที่ผ่านมามักจะประสบปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ ได้แก่ (1) ปัญหาการจัดเก็บเอกสารจำนวนมาก ประสิทธิภาพเช็คชื่อใบคะแนน กระดาษข้อสอบของนักเรียน รวมถึงสมุดนักเรียน เป็นต้น (2) การสูญหายของเอกสาร หากครูไม่มีระบบ

⁸ E-Learning คือ การเรียนผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ซึ่งใช้การนำเสนอเนื้อหาทางคอมพิวเตอร์ในรูปแบบของสื่อมัลติมีเดียได้แก่ ข้อความอิเล็กทรอนิกส์ ภาพนิ่ง ภาพกราฟิก วิดีโอ ภาพเคลื่อนไหว ภาพสามมิติ เป็นต้น ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต เอ็กชทราเน็ต หรือ ทางสัญญาณโทรศัพท์ หรือ สัญญาณดาวเทียม

การจัดการที่ดีอาจทำให้เอกสารสำคัญที่กล่าวมาสูญหายได้ ปัญหาดังกล่าวสร้างความเดือดร้อนให้กับครูไทยในยุคนี้ผ่านมา เกิดปัญหาบางอย่างในลักษณะนี้ซ้ำ ๆ

ในบทความนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอเทคโนโลยีในรูปแบบออนไลน์ที่ครูสามารถสร้างสื่อการสอนและนำไปเป็นเชื่อมต่อให้เป็นระบบดิจิทัลต่าง ๆ เข้ากับโปรแกรมการใช้งาน เปลี่ยนการจัดเก็บข้อมูลแบบเดิม ๆ มาเป็นจัดเก็บแบบอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ให้นักเรียนสามารถเข้ามาตรวจสอบข้อมูลตนเองได้เมื่อได้รับอนุญาตผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้วยนวัตกรรมโปรแกรมสำเร็จรูปที่มีให้บริการต่าง ๆ ในรูปแบบที่ให้บริการฟรี ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในยุคนี้ ครูจึงเริ่มสร้างสรรค์แผนงานและริเริ่มการจัดทำสื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้งานได้ การที่ครูสร้างสื่อการสอนด้วยรูปแบบออนไลน์ และสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ได้ จะช่วยให้ครูประหยัดเวลาและแก้ปัญหาที่กล่าวมาได้เป็นอย่างดี ครูจะมีเวลาใส่ใจในการสอนได้มากขึ้น สื่อเทคโนโลยีดังกล่าวผู้เขียนนำมากล่าวไว้เฉพาะที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับ ประกอบไปด้วยโปรแกรม ดังนี้

3.1 Plickers (www.plickers.com) Plickers เป็นเครื่องมือประเภทการประเมินผู้เรียน หรือสร้างเป็นเกมเพื่อประกอบการสอน สิ่งที่ครูจำเป็นต้องมีคือ (1) มือถือสมาร์ทโฟนที่โหลดแอปพลิเคชัน Plickers ได้ (2) กระดาษคำตอบ (สามารถโหลดได้ในเว็บไซต์ www.plickers.com) ส่วนวิธีการจัดทำสื่อให้นักศึกษาเพิ่มในเว็บไซต์ www.plickers.com ได้เลย Plickers ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบมาให้ใช้งานอย่างเรียบง่าย โดยที่ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องมีโทรศัพท์มือถือ ไม่ต้องมีคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ใด ๆ เลย จึงทำให้ Plickers เป็นเครื่องมือที่เข้าถึงนักเรียนได้ทุกพื้นที่ การประเมินนักเรียนโดยใช้ Plickers จะสร้างความกระตือรือร้นมากขึ้นในช่วงบทเรียน ซึ่งให้เห็นว่าเทคโนโลยีไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อีกต่อไปแล้ว และครูควรศึกษาพัฒนาความรู้เนื้อหาทางเทคนิคและการฝึกอบรมสร้างสื่อเทคโนโลยี เมื่อเริ่มใช้เครื่องมือดิจิทัลร่วมกับนักเรียน นักเรียนก็เต็มใจใช้งานมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต (Easterly Anak Michael, 2019)

3.2 Kahoot (<https://kahoot.it>) Kahoot เป็นเครื่องมือประเภทการตอบคำถามในห้องเรียน สร้างความตื่นตัวในการเรียนการสอน ใช้การจับเวลาเป็นตัวขับเคลื่อนคำถาม มีเวลาสั้นๆ ในการอ่านแล้วตัดสินใจคำตอบ 4 ตัวเลือก สะสมคะแนนนักเรียนที่ตอบถูกเพื่อเลื่อนลำดับให้สูงขึ้น สิ่งที่ผู้เรียนต้องมีคือ สมาร์ทโฟนและต้องเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต การส่งผลคำตอบเพื่อแสดงต่อความแรงของสัญญาณอินเทอร์เน็ตด้วยส่วนหนึ่ง วิธีการใช้งานเบื้องต้น (1) เข้าไปที่เว็บไซต์ <http://getkahoot.com> เพื่อทำการสมัครและตั้งคำถามแล้วรับ PIN (2) เมื่อได้ PIN แล้วเข้าไปในเว็บ <http://kahoot.it> แล้วกรอก PIN ของเรา เพื่อตั้งชื่อและตั้งคำถามได้อย่างอิสระ กรณีสัญญาณอินเทอร์เน็ตอ่อนไม่ครอบคลุม ครูก็อาจจะแชร์สัญญาณจากมือถือเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนร่วมกันได้ การใช้ Kahoot เพื่อปรับแผนการสอน โดยทดสอบนักเรียนในหัวข้อต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจความสามารถของพวกเขาก่อนปรับแผนการสอน สำนักรวบรวมความรู้ของนักเรียนในหัวข้อหลังจากที่ได้รับการบรรยายเพื่อช่วยให้นักเรียนตรวจสอบความเข้าใจในหัวข้อต่าง ๆ ได้ (Licorish, 2018)

3.3 Socrative (www.socrative.com) Socrative เป็นเครื่องมือประเภทออกแบบตั้งคำถาม สามารถตั้งคำถาม-คำตอบ แบบปรนัยได้ไม่จำกัดข้อ เป็นคำถามถูก/ผิด หรือเป็นคำถามที่พิมพ์คำตอบ สามารถใช้เป็นการแข่งขันทางวิชาการได้ ครูผู้สอนสามารถสร้างการประเมินหรือการตอบแบบสำรวจตอบคำถามจริง / เท็จและแบบสั้นๆ ได้ โดยเข้าไปสมัครใช้งานและศึกษาวิธีการใช้งานเพิ่มเติมที่ www.socrative.com แล้วทำตามขั้นตอนแนะนำ (Pamela D. Wash, 2014)

3.4 Zip Grade (www.zipgrade.com/pricing/) Zip Grade เป็นเครื่องมือที่ลดภาระการตรวจข้อสอบ และลงคะแนนให้ครูโดยอัตโนมัติ หลักการของ Zip Grade ครูจะต้องมีข้อสอบในแบบฟอร์มเฉพาะ ที่สมาร์ทโฟนสามารถตรวจได้ นักเรียนจะฝนเต็มวง หรือกากบาท ตัวแอปพลิเคชันก็สามารถตรวจข้อสอบได้ วิธีการ คือ (1) ถ่ายรูปข้อสอบ

และตรวจข้อสอบ (2) ส่งข้อมูลเป็นดิจิทัลขึ้นไปเก็บบนเว็บ แอปพลิเคชันยังสามารถวิเคราะห์ข้อสอบได้ว่า ข้อไหนตอบเยอะหรือน้อย มีข้อจำกัด คือแบบให้ใช้ฟรีตรวจได้เพียงเดือนละ 100 แผ่น เท่านั้น ทั้งนี้ หากสนับสนุนซอฟต์แวร์ด้วย Vesion Full ก็จะสามารถออกแบบ รูปแบบกระดาษคำตอบได้เอง ตามจำนวนข้อสอบที่ออกสอบได้

3.5 ClassDojo (<https://www.classdojo.com>) ClassDojo เป็นเครื่องมือประเภทที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นสังคมออนไลน์ สำหรับครู นักเรียน และผู้ปกครอง ยังเป็นตัวช่วยเสริมในการสอนของครูได้อีกทางหนึ่ง ในเรื่องของการเช็คชื่อ ให้คะแนนนักเรียนระหว่างเรียนโดยเฉพาะด้านคุณลักษณะ เช่น การทำงานเป็นทีม ตอบคำถาม การช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น ClassDojo จะช่วยให้ครูติดตามผล และประเมินผู้เรียนในด้านคุณลักษณะ (Character) ได้มีประสิทธิภาพมาก (MARYANNE CHIARELLI, 2015) เข้าใช้งานและวิธีใช้ได้ที่ <https://www.classdojo.com>

3.6 Google (<https://www.google.co.th>) Google เป็นเครื่องมือที่มีความสามารถรอบด้านที่สุดในศตวรรษที่ 21 นี้ และได้รับความนิยมสูงสุด เป็นบริการให้ใช้งานฟรีบนพื้นที่ความจุ 15 GB และมีฟีเจอร์ให้บริการเด่น ๆ จำนวนมากเหมาะกับการนำมาใช้ในการเรียนการสอนในยุคนี้เกือบทุกฟีเจอร์ โดยผู้เขียนขอสรุปความสำคัญและจำเป็นอย่างนี้

(1) Google Drive เป็นเครื่องมือประเภทจัดเก็บข้อมูลงานบนแหล่งข้อมูลออนไลน์ (Cloud) และแบ่งปันหรือเผยแพร่ข้อมูลให้กลุ่มหรือสาธารณะ ฟีเจอร์นี้มาทดแทนการใช้แฟลชไดรฟ์ (Flash Drive) ในยุคที่ IOT มีให้บริการทุกที่บนโลกที่มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ประสิทธิภาพจะทำให้ครูทำงานน้อยลง สะดวกขึ้น ค้นหาข้อมูลการสอนได้ง่ายขึ้น Google Drive เป็นแหล่งเก็บข้อมูลบนไฟล์ Google Doc/Google Slide/Google Sheet ซึ่งมีลักษณะการใช้งานเช่นเดียวกับ Microsoft Word / Excel / PowerPoint ครูสามารถที่จะทำงานจัดการเอกสาร แก้ไขเอกสารร่วมกันได้ แล้วงานก็จะเสร็จไวขึ้น สมัครเข้าใช้งานได้ที่ <http://drive.google.com>

(2) Google Form เป็นเครื่องมือที่ครูสามารถสร้างแบบสอบถามให้กับนักเรียน สร้างข้อสอบ เพื่อให้นักเรียนเข้าไปสอบซ่อม Online สร้างระบบยืม – คืน หรือระบบส่งงานหรือส่งการบ้านต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย โดยระบบจะถูกเชื่อมโยงส่งข้อมูลเข้าไปเก็บใน Google drive และแสดงรายการใน Google Sheet ให้โดยอัตโนมัติ

(3) Google Blogger สมัยนี้คนเล่น Facebook กันเยอะ แต่ blogs ก็ยังไม่ตายแล้วกำลังกลับมาได้รับความนิยมอีกครั้ง บล็อกเป็นเว็บไซต์ที่มีเนื้อหาหลากหลายขึ้นอยู่กับเจ้าของบล็อก โดยสามารถใช้เป็นเครื่องมือสื่อสาร การประกาศข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น การเผยแพร่ผลงาน ในหลายๆด้านไม่ว่า อาหาร การเมือง และที่สำคัญเป็นเทคโนโลยีที่ครูสามารถใช้พื้นที่ตรงนี้ค่อยๆเขียนสะสมผลงานไปเรื่อย ๆ (อุดม ตะหนอง, 2559) นอกจากนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นแล้ว ครูยังสร้างชื่อให้ตัวเองได้อีกด้วย สมัครเข้าใช้งานที่ <http://www.blogger.com> ยกตัวอย่างเว็บบล็อกที่เก็บงานบางแห่ง <http://pormodtanoy.blogspot.com> ทั้งนี้มีเว็บไซต์ที่ครูสามารถศึกษารายละเอียดได้จากคู่มือการสร้าง Blogger ได้ เช่น <https://goo.gl/QPSLxO> โดยใช้รหัสผ่าน 2516

(4) Google site เป็นเว็บแอปพลิเคชันออนไลน์หนึ่งที่ช่วยในการเรียนการสอนของครูออกแบบได้ง่ายๆ โดยสามารถเชื่อมโยงเนื้อหา แหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบไฟล์ เสียง วิดีโอ ที่นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่าย และไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน เวลาใด ก็สามารถเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ (ภาสกร เรืองรอง, 2559) ตัวอย่าง Site ที่สอนวิธีสร้างสื่อการสอน <https://sites.google.com/a/hoksib.ac.th/website/home>

(5) Google Classroom เป็นเครื่องมือสำหรับสร้างห้องเรียนในรูปแบบออนไลน์อีกแบบที่กำลังได้รับความนิยมในทุก ๆ สถาบันการศึกษา เนื่องจากเป็นบริการของ Google ที่เข้าถึงได้ง่าย ตัวอย่างเช่น ครูสามารถส่งงานใน Google Classroom แล้วให้นักเรียนส่งการบ้านออนไลน์ได้เลย ครูก็สามารถเก็บงานของนักเรียนได้ ข้อครหาที่พบบ่อยที่ว่าหาตัวครูไม่เจอ ห้องพักครูลို့อดเข้าไปส่งไม่ได้ จะไม่มีอีกต่อไป หากใช้ Google Classroom

(7) Prezi (<https://prezi.com>) เป็นเครื่องมือการนำเสนอที่มีมานานแล้ว ลักษณะการทำงาน คล้ายคลึงกับ Powerpoint การนำเสนอหน้าชั้นเรียนจะดูน่าสนใจขึ้น ถือว่าเป็นศิลปะหรือเสน่ห์ในการนำเสนอที่แตกต่างจากการเลื่อนสไลด์ที่ไปทีละหน้าแบบธรรมดาๆ เมื่อใช้ชำนาญจะทำให้การนำเสนอเห็นภาพรวมได้ง่ายขึ้น Prezi เสมือนการวางภาพการนำเสนอไว้บนผืนผ้าใบแผ่นเดียว แล้วใช้การซูมเข้า-ออก เลื่อนเพื่อไล่ลำดับการนำเสนอ หากครูมีความเชี่ยวชาญกับ Powerpoint ก็จะมีคามเข้าใจในการใช้เครื่องมือนี้ง่ายขึ้น ที่มีเอกลักษณ์เด่น ๆ คือ การนำเสนอโดยการซูมเข้าซูมออกเนื้อหาที่ต้องการ และสามารถข้ามไปยังเนื้อหาใด ๆ ก็ได้ตามความต้องการ (วิชัย พ่วงโรจน์, 2017) ครูที่สนใจเข้าไปศึกษาเพิ่มเติมและสมัครใช้งานได้ที่ <https://prezi.com>

(8) Aurasma (<https://www.aurasma.com>) เป็นเครื่องมือสร้างสื่ออิมเมอร์สिवที่เพิ่งได้รับความนิยม ใช้แอปพลิเคชันสแกน จะเห็นเป็นภาพสามมิติลอยออกมา AURASMA ก็เช่นกันถ่ายเป็นคลิปวิดีโอ เมื่อถ่ายลงไปทีภาพแล้ว คลิปวิดีโอจะเล่นขึ้นมา โรงเรียนที่ใช้ทำเป็นแผ่นพับหรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ ใช้ทำสื่อการสอนติดตามโรงเรียน นักเรียนก็สามารถใช้มือถือสแกนดูได้ทันที (จักริน บุรณะนิษฐ์, 2560) เข้าไปศึกษาเพิ่มเติมและทดลองใช้ได้ที <https://www.aurasma.com>

(9) Website / Webblogs / Webpage เว็บไซต์/เว็บเพจ/เว็บบล็อกการสอน เป็นอีกเครื่องมือทางเทคโนโลยี ที่มาพร้อมกับความเติบโตทางดิจิทัลในโลกสมัยใหม่ ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างง่ายดาย ครูและอาจารย์สอนจำนวนมากเลือกที่จะสร้างเว็บไซต์เพื่อนำเสนอข้อมูลการสอน เอกสารการสอน และแบบทดสอบต่าง ๆ โดยปัจจุบันมีเว็บไซต์ที่ให้บริการฟรีจำนวนมาก ครูที่สนใจควรศึกษาเรียนรู้วิธีการสร้างและนำมาใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนในรายวิชา เพื่อให้นักเรียนเกิดความน่าสนใจและสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน นักเรียนนักศึกษาสามารถติดตามค้นคว้าข้อมูลที่ครูผู้สอนใส่ในเว็บไซต์นั้น ๆ ด้วยตนเอง ตัวอย่างเว็บไซต์ที่จัดทำเป็นสื่อการสอน เช่น <http://buddhisminthai.eu5.org> เป็นต้น ครูศึกษาวิธีการสร้างสื่อการสอนด้วยเว็บไซต์ฟรีได้ที่ <http://pormodtanoy.blogspot.com/2018/05/2-template-hosting-domain-subdomain.html> และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน ครูยังสามารถติดต่อเว็บไซต์ต่างๆ ที่ให้บริการปรึกษาการจัดทำได้แบบ Real time ตลอดเวลา (อุดม ตะหนอง, 2561)

(10) Facebook มีงานวิจัยเรื่อง “การใช้ Facebook เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน” สรุปผลได้ว่า Facebook ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนมากขึ้น สามารถติดต่อกับผู้สอนและผู้เรียนได้อย่างทันทั่วทั้งความสามารถต่าง ๆ ที่ Facebook มีไม่ใช่เพียงแค่โพสต์หรือแชร์อย่างเดียวนะ Facebook สามารถทำแบบสอบถามความเห็น การโหวต หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มต่าง ๆ ได้ อีกทั้งนักเรียนก็สามารถส่งงานให้ครูผ่าน Facebook ได้ ทำให้ไม่เสียเวลาและค่าใช้จ่าย สามารถส่งและแก้ไขส่วนต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วอีกด้วย Facebook มี Feature ต่าง ๆ ที่สนับสนุนรองรับ Interactive classroom ได้ด้วย หากครูไม่มองข้ามเทคโนโลยีใกล้ตัว ศึกษาเล่นต่าง ๆ (Feature) ที่เป็นประโยชน์ต่อการสอนแล้วนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ Facebook ก็จะมีประโยชน์และตอบสนองต่อการปรับตัวให้ทันกับยุคสมัยอย่างมหาศาล (แอนณา อิมจำลอง, 2556)

(11) Line เป็นเครื่องมือสื่อสารที่ได้รับความนิยมในอันดับต้น ๆ ในศตวรรษนี้ไปแล้ว ต้นกำเนิดของโปรแกรมนี้ เกิดขึ้นเพราะความจำเป็นในการติดต่อสื่อสารกันในปี พ.ศ. 2554 เมื่อคราวเกิดแผ่นดินไหวในประเทศญี่ปุ่น แล้วทำให้ระบบการสื่อสารขัดข้อง ผู้พัฒนาจึงได้พัฒนาต่อยอดโปรแกรมไลน์เพื่อให้คนที่ประสบเหตุสามารถติดต่อกลับหาคนรักและครอบครัวได้ จนกลายเป็นเครื่องมือที่ใช้สื่อสารที่ได้รับความนิยมจนทุกวันนี้ (สามารถ อัยกร, 2558) ปัจจุบันนี้ Line ได้กลายเป็นเครื่องมือสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ โดยมีวิธีการคือ ดาวโหลด Application line office ที่ชื่อ LINE @ App เพื่อติดตั้ง มีกำหนดให้ทดลองใช้ได้ 30 วัน หลังจากนั้นจะมีค่าใช้จ่ายหากมีการใช้ต่อและผู้เข้าร่วม

ได้ นำ application นี้ ไปใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนจัดเป็นนวัตกรรมสอทางการสอนที่ทันสมัย เป็นแรงจูงใจแก่นักศึกษาในการเรียน สามารถติดต่ออาจารย์ผู้สอนได้โดยตรง (ณัฐธรรณ แคล้วคล่อง, 2560)

จากที่กล่าวมาในส่วนของการรูปแบบสื่อและเทคโนโลยีสำหรับการจัดการเรียนนั้น ผู้เขียนนำเสนอในส่วนที่เป็นเว็บไซต์ออนไลน์เท่านั้น ในส่วนของแอปพลิเคชันในสมาร์ทโฟนไม่ได้กล่าวถึง ซึ่งโดยปกติในปัจจุบันเว็บไซต์สำหรับสร้างสื่อการสอน ก็จักสร้าง Application สำหรับการใช้งานควบคู่ไปพร้อมกันในคราวเดียว มีทั้งที่เป็นระบบ Android และระบบ IOS ครูสามารถโหลดมาใช้งานควบคู่กับเว็บไซต์ได้ทันที และพีเจอร์ที่นำเสนอทั้งหมดเป็นรูปแบบให้บริการฟรีและมีพีเจอร์ครบครัน ทั้งนี้หากต้องการลูกเล่นเพิ่มเติมสามารถจ่ายค่าบริการเพิ่มเติมตามที่ปรากฏในหน้าเว็บไซต์นั้น ๆ เพื่อก้าวไปสู่การพัฒนาสื่อการสอนแบบทันยุคและก้าวล้ำเทคโนโลยีแห่งศตวรรษนี้อย่างเต็มรูปแบบและยั่งยืน

ดังนั้น เทคโนโลยีการสอนในศตวรรษที่ 21 นี้ ครูจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ครูไทยในอนาคตควรมี (E-Teacher) ซึ่งครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอนแบบปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่าย (Network) อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูต้องมีการปรับทัศนคติใหม่ พัฒนาความรู้และทักษะความสามารถที่จำเป็นตามแนวทาง E-Teacher⁹ ในศตวรรษที่ 21 ตามที่กล่าวมา

บทสรุป

ประเทศไทยเดินทางมาถึงยุคที่เรียกว่า Education 4.0 เป็นยุคแห่งนวัตกรรม ทั้งผู้สร้างทั้งผู้สอนและผู้เรียน ทุกคน ทุกกลุ่มต้องเป็นนักคิดนักสร้างนวัตกรรม เพื่อให้ภาครัฐและภาคเอกชนเกิดการสร้างนวัตกรรมและร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมต่าง ๆ เกิดการพึ่งพาอาศัยกันและกัน เช่น ใช้สถานที่ทำงานของภาคอุตสาหกรรมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น

เมื่อมองในแวดวงทางการศึกษาจากประเทศทั่วโลก เห็นได้ชัดว่าแต่ละประเทศกำลังก้าวข้ามรูปแบบการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ ที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐานแทบทุกประเทศ ในอนาคตอันใกล้โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งต่อความรู้กันได้อย่างไร้ขีดจำกัดเพียงปลายนิ้วสัมผัสโดยใช้เวลาเพียงแค่เสี้ยววินาทีเท่านั้นในทุก ๆ ด้าน การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาแบบไร้พรมแดนผ่านระบบเครือข่าย ยุคนี้จึงถือว่าเป็นยุคของ “โลกคือห้องเรียน” อย่างแท้จริง ห้องเรียนที่จากเดิมแค่ห้องสี่เหลี่ยมเล็ก

⁹ ลักษณะของครู E-Teacher สรุปเป็น 9 ประการ ได้แก่ (1) Experience ครูควรสร้างสรรค์ประสบการณ์การเรียนรู้แบบใหม่ในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น Internet e-Mail การใช้ CD , (2) Extended ครูควรค้นหาความรู้ได้ตลอดเวลาเพราะเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตสามารถใช้ได้ตลอด 24 ชั่วโมง, (3) Expanded ครูที่ใช้ความรู้ในการขยายผลของความรู้ที่นักเรียน ประชาชนทั่วไป และชุมชนสามารถถ่ายทอดความรู้ลง CD VDO โทรทัศน์หรือ บน web, (4) Exploration ครูที่สามารถเลือกเนื้อหาที่ทันสมัย เอกสารอ้างอิง, (5) Evaluation ครูเป็นนักประเมินที่ดี สามารถใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล เช่น ในการถามและตอบปัญหาต่าง ๆ และประเมินว่าเทคโนโลยีอันไหนที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนแบบไหน, (6) End-User ครูเป็นผู้ใช้ปลายทางที่ดี เช่น สามารถ Browse ไป Web Site เป็นต้น, (7) Enabler ครูสามารถใช้เทคโนโลยีได้ สร้างบทเรียนและเนื้อหาเพิ่มเติมมาใช้ในการประกอบการเรียนการสอน สามารถใช้ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์มาสร้างบทเรียน, (8) Engagement เป็นลักษณะครูที่ร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนความเห็น หาแนวร่วม เพื่อให้เกิดชุมชน เช่น การคุยกันบน web, และ (9) Efficient and Effective ครูที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือ ใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว เป็นผู้ผลิต ผู้กระจาย

ๆ ครูทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้กับผู้เรียนเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนก็มีหน้าที่รับความรู้จากครูผู้สอน พอถึงยุคไทยแลนด์ 4.0 จะเป็นยุคที่เริ่มนำสื่อเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียนอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจได้รวดเร็ว ผู้เรียนเกิดความสนใจใฝ่เรียนรู้ สนุกสนาน กระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น

เมื่อผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้อง ก็ต้องอาศัยผู้สอนที่เข้าใจและมีความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีด้วยเช่นกัน “ครู” จึงเป็นผู้สร้างบรรยากาศและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนรู้จักเลือกศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีวิจารณญาณ เพราะข้อมูลสารสนเทศที่เผยแพร่บนระบบอินเทอร์เน็ตนั้นมีทั้งข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ยังไม่ได้ผ่านการกลั่นกรอง ดังนั้นผู้สอนมีหน้าที่ต้องชี้แนะให้ผู้เรียนได้รู้จักการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีระบบมีเหตุผล คิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้สูงสุด ไม่เช่นนั้นเทคโนโลยีที่โลกกำลังหลงใหล ไม่ว่าศตวรรษที่ 21 นี้ หรือศตวรรษหน้า ก็อาจนำความหายนะมาให้มากกว่าเป็นการพัฒนาที่พวกเราหวังกัน จนท้ายที่สุดนำไปสู่ความล่มสลายของการศึกษา “เทคโนโลยี” จึงเป็นสิ่งที่เราต้องเข้าใจและเรียนรู้วิธีการใช้งานอย่างถูกต้องและถ่องแท้ เพราะไม่เช่นนั้นไซร์มันจะกลับกลายมาทำลายเราเสมือนเป็น “ดาบสองคม” แห่งศตวรรษนี้ อย่างที่หลายคนห่วงใย

“ครู” ในยุคนี้ ต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า E-Teacher มีความเข้าใจสื่อเทคโนโลยี มีทักษะในการใช้และถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนเองไปสู่ผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านทางสื่อเทคโนโลยี สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในฐานะผู้ผลิตและผู้กระจายความรู้ไปสู่ศิษย์ ได้อย่างงดงามและมั่นคงตลอดไป

ถึงอย่างนั้น “ครู” ต้องจัดการเรียนการสอนในยุคโลกดิจิทัลด้วยเทคโนโลยีเพื่อต้องการให้โลกทั้งโลกคือห้องเรียน ผู้เรียนเองก็ต้องมีคุณลักษณะที่เป็นผู้นำตนเองได้ด้วย การจัดหลักสูตรก็ต้องปรับความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับความแตกต่างทางบุคคลในยุคปัจจุบัน(ยุคดิจิทัล) การสอนไม่ยึดติดตำรา ไม่เน้นท่องจำ เน้นให้นักเรียนคิดได้แก้ปัญหาเป็นผ่านเทคนิคด้าน ICT เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงที่ปั่นป่วนไปด้วยเทคโนโลยีล้ำสมัยอย่างหาทางเลี่ยงไม่ได้

ยังไรก็ตามเป้าหมายสำคัญที่สุดของมวลมนุษยชาติในยุคนี้และในอนาคตที่ครูต้องสร้าง นั่นก็คือ “สร้างคนให้เป็นคนคุณภาพเป็นคนดีและมีคุณธรรม”

เอกสารอ้างอิง

จุฬารัตน์ ธรรมประทีป. (2562). การใช้ ICT ในห้องเรียนวิทยาศาสตร์: บทบาทครูสำคัญต่อความสำเร็จในการใช้ ICT.

สืบค้นจาก <https://adacstou.wixsite.com/adacstou>.

จักริน บุรณะนิตย์. (2560). เทคโนโลยีการศึกษาสำหรับครูไทยยุค 4.0. สืบค้นจาก <https://medium.com/opencurriculum/9-เทคโนโลยีการศึกษา-สำหรับครูไทยยุค-4-0-3f364235a443>.

ฐิติวัธน์ สุขป้อม. (2561). มารยาทที่ดีสำหรับครู. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สืบค้นจาก <http://departmentsecretary.freeoda.com/Marayatthai/index.html>.

ณรงค์ เพชรล้ำ. (2558). แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะสาขาวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ณัฐธินันท์ แคล้วคล่อง. (2560). สรุปสาระสำคัญจากการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “Learn in Line”. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- พรชัย ภูประเสริฐ. (2562). *ทักษะมนุษย์ที่ต้องปรับตัวให้ทันในยุคศตวรรษที่ 21*. สืบค้นจาก <https://www.youtube.com/embed/O21WWndZDrl>.
- นิรมิเพียร ประเสริฐ. (2560). *SMART CLASSROOM: ห้องเรียนในยุค 4.0*. สืบค้นจาก <http://oho.ipst.ac.th/smart-classroom-4-0-part2>.
- บัณฑิต เอื้ออาภรณ์. (27 มีนาคม 2562). จั๊มहा"ลัยปรับตัวก่อนที่จะล่มสลาย. *เดลินิวส์ออนไลน์*. สืบค้นจาก <https://www.dailynews.co.th/education/700971>.
- พาณิมา วงศ์เลขา. (3 พฤศจิกายน 2558). *การจัดการเรียนการสอนในยุคโลกดิจิทัล*. *เดลินิวส์ออนไลน์*. สืบค้นจาก <https://www.dailynews.co.th/education/358284>.
- ภาสกร เรืองรอง. (2559). การฝึกอบรมเรื่องการสร้างแบบประเมินออนไลน์โดยใช้ Google site ร่วมกับการเรียนรู้แบบร่วมมือ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์*, 8(2), 86-94.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย พ่วงโรจน. (2558). แนวโน้มวิธีการเรียนการสอนยุคใหม่ด้วยเครื่องมือประเมินผลระหว่างเรียนออนไลน์. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 3(2), 45-68.
- สมใจ เดชบำรุง, คุณลักษณะของครูไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 16(1), 120-131.
- สามารณ อัยกร. (2558). โปรแกรมไลน์กับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร Line Programing and Inter-Organization Communication. *Journal of Nakhonratchasima college*. 9(1), 102-107.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2016). *หัวใจสำคัญการเดินหน้าประเทศไทย 4.0*. สืบค้นจาก https://m.facebook.com/drsuivitpage/posts/1406520106321382?locale2=th_TH.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (สิงหาคม 2562). *อนุสารอุดมศึกษา*, 45(494). 20-25.
- สุชัยวีร์ สุวรรณสวัสดิ์. (16 มกราคม 2562). 3 บทบาทใหม่ครูยุคอัลฟา รับวันครูแห่งชาติ 2562. *หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ*. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/education/news-278682>.
- สุชัยวีร์ สุวรรณสวัสดิ์. (30 ธันวาคม 2561). ปี'62 มหา"ลัยต้องปรับตัวแบบหักศอกลดวิชาบังคับเพิ่มวิชาเลือกให้ นศ. มีอิสระในการเรียนรู้. *มติชนออนไลน์*. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/education/news_1294950.
- อนุสร หงษ์ขุนทด. (2558). *ความรู้ในวิธีการสอนผนวกเทคโนโลยี (Technological Pedagogical Knowledge: TPK)*. (Online). สืบค้นจาก <http://pitcforteach.blogspot.com/2015/03/tpack-model.html>.
- อุดม ตะหนอง. (2559). *คู่มืออบรมการพัฒนาคุณธรรมสู่การจัดการเรียนการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ผ่าน Web Blogs*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุดม ตะหนอง. (2559). *พุทธศาสนาในชีวิตคนไทย คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. สืบค้นจาก <http://buddhisminthai.eu5.org>.
- อุดม ตะหนอง. (2561). *การสร้างเว็บไซต์ฟรี*. สืบค้นจาก <http://pormodtanoy.blogspot.com/2018/05/2-template-hosting-domain-subdomain.html>.
- อุดม คชินทร. (27 มีนาคม 2562). จั๊มहा"ลัยปรับตัวก่อนที่จะล่มสลาย. *เดลินิวส์ออนไลน์*. สืบค้นจาก <https://www.dailynews.co.th/education/700971>.
- แอนณา อิมจำลอง และคณะ. (2556). การใช้เฟซบุ๊กเป็นช่องทางการสื่อสารการเรียนการสอนทางด้านนิเทศศาสตร์. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต*, 7(1). 75-93.

- CHIARELLI, M., SZABO, S., WILLIAMS, S. (2015). *Texas Journal of Literacy Education*, (3)2. Retrieved From <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1110950.pdf>.
- Licorish, S. (2018). *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*. Retrieved From <https://telrp.springeropen.com/articles/10.1186/s41039-018-0078-8#Sec3>.
- Poh, M. (2020). *Technologies That Will Shape Future Classrooms*. Retrieved From <https://www.hongkiat.com/blog/future-classroom-technologies>.
- Wash, P. (2014). Taking advantage of mobile devices: Using Socrative in the classroom. *Journal of Teaching and Learning with Technology*, 3(1), 99–101.
- Wang, A. I., & Lieberoth, A. (2016). The Effect of Points and Audio on Concentration, Engagement, Enjoyment, Learning, Motivation, and Classroom Dynamics Using Kahoot!. *Proceedings of the European Conference on Games Based Learning*. Retrieved From https://www.researchgate.net/publication/309292067_The_effect_of_points_and_audio_on_concentration_engagement_enjoyment_learning_motivation_and_classroom_dynamics_using_Kahoot.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

The Academic Leadership of School Administrators Based on Teacher'
Perceptions in School Under the Jurisdiction of the Secondary Educational
Service Area Office 2

นรชัย ภักดีศุภผล, ชนมนี ศิรานุกิจ, รัตนา กาญจนพันธุ์, บุญมี พันธุ์ไทย

Norachai Pakdeesupapol, Chonmanee Siranokit, Ratana Karnjanapun, Boonmee Puntnai,

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Master of Education (Educational Administration), Ramkhamhaeng University

E-mail: FOOL_DMJ@hotmail.com

บทคัดย่อ

Received: September 11, 2019

Revised: December 2, 2019

Accepted: December 19, 2019

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และ (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้หลักการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวน 6,151 คน ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgam ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ 52 ชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 51 ข้อ ตรวจสอบความเที่ยงตรงได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.28 – 0.90 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ค่า 0.98 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และแต่ละองค์ประกอบมีด้านที่มากที่สุดได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน องค์ประกอบที่ 2 ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนและองค์ประกอบที่ 3 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน และด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (2) ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน (3) ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

In this thesis, the researcher examines (1) the level of academic leadership of school administrators based on teachers' perceptions in schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Two; and compares (2) the academic leadership of school administrators under study classified by gender, age, educational level, and work experience. The principle of survey research was used. The sample population consisted of 364 teachers in 52 schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Two in the academic year 2016, selected from a total of 6,151 teachers by using the table of Krejcie and Morgan. The technique of stratified random sampling was used to obtain 52 levels of stratification. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with 51 items. The test of accuracy found an index of item objective congruence (IOC) between 0.60–1.00, itemized discriminatory power between 0.28–0.90, and a Cronbach's alpha coefficient of 0.98. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The techniques of t test and one-way analysis of variance (ANOVA) were also employed.

Findings are as follows: (1) Academic leadership based on the perceptions of teachers under study overall was at a high level. When considered in each aspect, it was found to be at a high level in all aspects. The components with the aspects at the highest level were Component One: the determination of school mission in the aspect of school's goals, Component Two: instruction and study in the aspect of the inspection of students' progress, and Component Three: the promotion of school's academic climate in the aspect of promotion for professional development. (2) The teachers who differed in gender exhibited no differences overall in the perceptions of the academic leadership of school administrators in schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Two at the statistically significant level of .05. When considered in each aspect, it was found that differences were found in the aspect of the provision of learning-enhancement materials at the statistically significant level of .05. No differences were found in other aspects. (3) The teachers who differed in age, educational level, and work experience exhibited no differences at a statistically significant level of .05 overall and in each aspect of their perceptions of the academic leadership of school administrators in schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Two.

Keywords : The Academic Leadership, School Administrators

ความสำคัญและปัญหา

การศึกษา คือรากฐานของการพัฒนาบุคคล เพราะการได้รับการศึกษาทำให้มนุษย์เกิดการพัฒนาปัญญา อีกทั้งช่วยยกระดับจิตใจให้หลอมรวมให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับปรับปรุง 2545 และ 2553 (2556, น.9) ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จากความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาข้างต้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อเป็นพลเมืองที่ดีในอนาคต สถานศึกษาจัดเป็นสถาบันหลักในการพัฒนาคนซึ่งในปัจจุบันมีการจัดการศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับปรับปรุง 2545 และ 2553 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นโยบายจุดเน้นต่าง ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการมอบให้สถานศึกษานำไปปฏิบัติ และหลักสูตรสถานศึกษาที่ต้องจัดทำให้สอดคล้องกันรวมถึงสอดคล้องกับบริบทของชุมชน ซึ่งกลุ่มบริหารวิชาการในแต่ละสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่ต้องดำเนินการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามกรอบเป้าหมายและหลักสูตรกำหนดจึงกล่าวได้ว่า งานวิชาการคือหัวใจของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, น.9) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ทั้งนี้การบริหารจัดการในสถานศึกษานอกจากงานวิชาการที่เป็นหัวใจหลักแล้วกลุ่มงานอื่น ๆ ที่ระบียบได้กำหนดไว้ คือ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงบประมาณและกลุ่มบริหารทั่วไป ต้องสนับสนุนและช่วยให้การบริหารงานวิชาการขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อความข้างต้นที่กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการอันเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษานั้น นอกจากบุคลากรในกลุ่มงานต่าง ๆ ช่วยกันขับเคลื่อนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการส่งเสริม แนะนำหรือเป็นผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชีระ รุญเจริญ (2550, น. 163-164) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำในการบริหารว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของคนในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดศรัทธามีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่

จากคำจำกัดความของนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านวิชาการที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญมากที่สุดและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากผลลัพธ์ที่แสดงถึงคุณภาพการจัดการศึกษาคือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีกระบวนการในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ดังที่จิตติมา วรณศรี (2557, น.143) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่สามารถมีอิทธิพลชี้แนะและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน มีความรู้และความสามารถคิดค้น ริเริ่ม พัฒนาสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครูและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการข้างต้นพบว่า ไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะอยู่ในพื้นที่ใด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใด การบริหารสถานศึกษาในส่วนของการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ พรสุรีย์ สุทธะวัฒน์ (2549) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการติดต่อประสาน และความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับ มาก ส่วนความสามารถในการวางแผนอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ ปริฉัตร เล็กดวง (2554) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 11 ด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และด้านที่อยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งวิจัยทั้ง 2 เรื่องนี้มีภาพรวมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก แต่ความสามารถในการวางแผนหรือการกำหนดเป้าหมาย มีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการมาก หากมีการวางแผนที่ดี โดยให้บุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาร่วมกันวางแผน จะทำให้การบริหารงานที่เกี่ยวกับวิชาการ และเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการได้ดียิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนานักเรียนและครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ นำผลการวิจัยไปพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมีการรับรู้ต่อระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 6,151 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 52 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 52 โรงเรียน จำนวน 364 คน ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgam (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ, 2559, น.101) และสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรในการศึกษาดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- (1) เพศ จำแนกเป็น ชาย หญิง
- (2) อายุ จำแนกเป็น น้อยกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี
- (3) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
- (4) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้ง 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

- (1) องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
 - 1) กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 - 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
- (2) องค์ประกอบที่ 2 การจัดการด้านการเรียนการสอน
 - 1) การนิเทศและประเมินผลด้านการสอน
 - 2) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
 - 3) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
- (3) องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน
 - 1) การควบคุมเวลาในการใช้เวลาในการสอน
 - 2) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด
 - 3) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
 - 4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
 - 5) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
 - 6) การจัดให้มีสิ่งแวดล้อมสภาพการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ (1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของ

โรงเรียน (2) การจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การควบคุมเวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการและการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
2. จัดส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาและขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม พร้อมทั้งขอความร่วมมือจัดส่งแบบสอบถามที่ทำแล้วมายังผู้วิจัย ในกรณีที่ยังไม่ได้แบบสอบถามคืนจากสถานศึกษา ผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามจากสถานศึกษาด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนดในกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลการรับรู้ของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	รับรู้มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	รับรู้มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	รับรู้ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	รู้น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	รู้น้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Scheffe's) ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวม

(n = 364)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับการรับรู้ ของครู
1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน			
1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.93	0.66	มาก
1.2 ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.88	0.75	มาก
รวม	3.91	0.66	มาก
2. การจัดการเรียนการสอน			
2.1 ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	3.91	0.68	มาก
2.2 ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	3.89	0.72	มาก
2.3 ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.96	0.69	มาก
รวม	3.93	0.65	มาก
3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน			
3.1 ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.88	0.76	มาก
3.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	3.91	0.81	มาก
3.3 ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.89	0.76	มาก
3.4 ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.98	0.69	มาก
3.5 ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.95	0.65	มาก
3.6 ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.94	0.71	มาก
รวม	3.93	0.64	มาก
รวม	3.93	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 ดังต่อไปนี้ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}=3.98$) ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\bar{X}=3.96$) ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานวิชาการ ($\bar{X}=3.95$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ($\bar{X}=3.88$)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ (n = 364)				t	Sig.
	ชาย (107)		หญิง (257)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.90	.73	3.95	.64	-.71	.48
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.83	.77	3.91	.74	-.94	.35
ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	3.85	.66	3.95	.70	-1.16	.25
ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	3.85	.75	3.92	.72	-.78	.43
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.88	.63	4.00	.72	-1.48	.14
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.80	.70	3.92	.79	-1.33	.19
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	3.84	.82	3.95	.81	-1.21	.23
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.79	.86	3.93	.72	-1.61	.11
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.92	.72	4.01	.68	-1.14	.26
ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.86	.65	4.00	.64	-1.82	.07
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.74	.74	4.03	.68	-3.57	.00
รวม	3.84	.61	3.96	.61	-1.42	.23

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	อายุ (n = 364)						F	Sig.
	น้อยกว่า 30 ปี		30 – 40 ปี		มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.88	.70	3.96	.65	3.99	.65	.91	.40
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.84	.78	3.88	.66	3.99	.85	.96	.384

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	อายุ (n = 364)						F	Sig.
	น้อยกว่า		30 – 40 ปี		มากกว่า			
	30 ปี				40 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	3.93	.71	3.98			.68	2.32	.100
ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	3.85	.71	3.95	.68	3.91	.85	.69	.503
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.92	.68	4.04	.63	3.92	.81	1.32	.286
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.84	.72	3.92	.82	3.91	.75	.43	.648
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	3.88	.80	3.95	.83	3.91	.82	.26	.770
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.83	.75	3.98	.77	3.85	.78	1.59	.206
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.93	.68	4.06	.69	3.98	.72	1.33	.266
ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.94	.69	3.95	.64	3.99	.59	.19	.830
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.92	.73	3.95	.75	3.99	.60	.32	.728
รวม	3.89	.63	3.97	.60	3.93	.61	.61	.55

จากตารางที่ 3 พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา (n = 364)				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.90	0.71	3.99	0.61	-1.23	.218
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.84	0.78	3.95	0.71	-1.37	.170
ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	3.92	0.71	3.91	0.65	.11	.911
ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	3.87	0.72	3.94	0.75	-.94	.35
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	3.95	0.71	3.99	0.67	-.47	.637
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.88	0.76	3.89	0.78	.07	.942
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด	3.90	0.84	3.94	0.78	.54	.587
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.90	0.78	3.88	0.75	.32	.746
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	4.00	0.70	3.97	0.69	.44	.685
ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	3.96	0.63	3.95	0.67	.14	.885

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา (n = 364)				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.92	0.73	3.98	0.69	-.70	.483
รวม	3.94	0.63	3.94	0.58	-.44	.66

จากตารางที่ 4 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 364)						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.90	.69	3.92	.65	4.01	.65	.77	.46
ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	3.84	.75	3.88	.74	4.00	.76	1.37	.25
ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	3.97	.70	3.90	.67	3.86	.68	.87	.42
ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร	3.89	.69	3.85	.76	3.96	.75	.54	.58
ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน	3.98	.69	3.94	.69	3.97	.70	.14	.87
ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน	3.89	.73	3.82	.86	3.95	.70	.78	.46
ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน อย่างใกล้ชิด	3.94	.80	3.88	.85	3.92	.80	.14	.87
ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	3.89	.73	3.91	.83	3.88	.76	.07	.93
ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	3.96	.68	4.07	.67	3.93	.74	1.17	.31
ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐาน ด้านวิชาการ	3.98	.67	3.89	.65	3.98	.60	.73	.48
ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	3.95	.72	3.90	.73	3.98	.67	.36	.69
รวม	3.93	.62	3.91	.61	3.95	.60	.12	.89

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งออกเป็น 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนด้าน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผลและการประเมินผลด้านการสอน ด้านประสานงานการใช้หลักสูตรด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนด้านการเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้านมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นไป จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการและประสบการณ์ในการทำงานสูง เพราะงานวิชาการคือหัวใจหลักของการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยสุภัคกาญจน์ ฤทธิ์ละคร (2548, น.12) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ลักษณะการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในด้านงานวิชาการ จะต้องเป็นผู้นำ ผู้แนะนำส่งเสริมให้ครูในการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอน การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งจุดหมายของงานมาที่กลุ่มบริหารวิชาการ เพราะเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องโดยมัลลิกา เซาวัปบุญเวช (2556) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในลักษณะการส่งเสริม สนับสนุนและมีความพยายามจะพัฒนานักเรียนและครูให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ดังที่ณัฐวัฒน์ สารทวงค์ (2556, น.21) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึงพฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการสนับสนุน ส่งเสริมครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร การบริหารจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียน การนิเทศการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ขวัญจิตต์ เนียมเกต (2552) ศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามเพศ ซึ่งไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการอันเนื่องมาจากประสบการณ์ทางการบริหาร อาทิ การแสดงออกซึ่งความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานด้านวิชาการจึงสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ดังที่ สมศักดิ์

คงเที่ยง (2559, น.86) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทั้งทักษะการพูดและบุคลิกลักษณะที่ดี (2) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม คือ มีลักษณะเด่นทางพฤติกรรมเช่น พูดดี มนุษยสัมพันธ์ดี เป็นต้น (3) องค์ประกอบด้านสถานการณ์ ที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการได้ เช่น ปัญหาพลังงาน ปัญหาความแตกแยกในองค์การจะส่งผลก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง (4) องค์ประกอบด้านด้านความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับสถานการณ์ (5) องค์ประกอบด้านประสิทธิผล ความพึงพอใจ ผลการงาน และผลผลิตที่เกิดขึ้นในกลุ่มหรือองค์การ โดยคำอาน ไชยะสอน (2550) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดแผนกศึกษานครหลวงเชิงจันทน์สาธาณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันพบว่า ระหว่างกลุ่มตัวอย่างชายกับหญิงและระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาได้ ดังที่ สิริรานิ วสุภทร์ (2551, น.19) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ครอบคลุมงานทุกงานของสถานศึกษา จะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นผู้ริเริ่ม หรือส่งเสริมให้บุคลากรอื่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีทั้งบทบาทในฐานะผู้บริหารจัดการ บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ และบทบาทในฐานะเป็นหัวหน้ากลุ่มเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาโดยเฉพาะการส่งเสริมการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของงานวิชาการ และเป็นงานหลักของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความเป็นผู้นำทางวิชาการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์เพื่อโน้มน้าว จูงใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ และตระหนักในจุดมุ่งหมายของภารกิจของการจัดการศึกษารวมพลัง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับวิรัตน์ ปานแก้ว (2552) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 1 และเขต 2 โดยเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ มีทักษะในการบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ในลักษณะแนะนำ ร่วมคิด ร่วมทำ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ดังที่ บาส (Boss 2001 p, 13-14) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการแบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นการริเริ่มที่แสดงออกถึงความพยายามหรือการดูแลปกป้องรักษาสนับสนุนประเพณีทางการศึกษาในโรงเรียน ในขณะที่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นแขนงพิเศษของผู้นำทางการศึกษา (2) ผู้นำทางวิชาการ คือผู้บริหารโรงเรียนซึ่งให้ความสำคัญของความก้าวหน้าของการเรียนการสอน อำนวยความสะดวกให้ครู นักเรียนและหลักสูตร (3) บทบาทของผู้นำทางวิชาการ คือการเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียนที่มงาน และนักเรียนให้เหมาะสมกับหลักสูตรเพื่อคุณภาพสูงสุดของการเรียนการสอน และสอดคล้องกับซัชชัย

อุปสรรค (2558) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร โดยผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลของนักเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบันมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
2. ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน ทั้งลายลักษณ์อักษรและการพูดสื่อสารเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน
3. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองทั้งด้านทักษะและความรู้ในการเป็นแกนนำในการนิเทศการสอนเพื่อสามารถตอบคำถาม ให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง
4. ด้านประสานงานการใช้หลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามการดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเป็นระยะ เพื่อเก็บมูลทั้งข้อดีและข้อเสียในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการสังเกตความก้าวหน้าของนักเรียนในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อนำข้อมูลทั้งจุดเด่นและจุดที่ปรับปรุงมาพัฒนาผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น
6. ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ผู้บริหารควรตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเป็นระยะ ๆ ตามโอกาสเหมาะสม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนโดยแนะนำให้ครูใช้เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด
7. ด้านดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารควรใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน ครูและสถานศึกษา
8. ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้ปฏิบัติตามความถนัดของแต่ละบุคคล เพราะจะทำให้การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
9. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพของตน เพื่อนำมาประมวลผลและดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูได้ถูกต้องตามความต้องการและเกิดประสิทธิภาพ
10. ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดนักเรียนเข้าเรียนตามห้องเรียนที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามความถนัดของผู้เรียน เพราะสอดคล้องการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อีกทั้งยังพัฒนานักเรียนได้ถูกต้องตามศักยภาพของตน
11. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบห้องสมุดที่ทันสมัย ตอบสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน อาทิ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ห้องสมุดเสียง ห้องสมุดกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553*. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th>.
- ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (การศึกษาต้นคว่ำอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คำอาน ไชยะสอน. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดแผนกศึกษา นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรราชธานี.
- จิตมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ซัชชัย อุปสรศรี. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐวัฒน์ สารทวงค์. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาหนองแวนโพรงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เขต 2. (การศึกษาต้นคว่ำอิสระมหาบัณฑิต)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มัลลิกา เชาว์ปัญญาเวช. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิรัตน์ ปานแก้ว. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิจิตร เขต 1 และเขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิทยาสาร, 117(8), 68.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2559). *สารสนเทศ ปีการศึกษา 2559*. กรุงเทพฯ : กลุ่มงาน ข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
- สิริราณี วสุภัทร (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรืองศรี. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุภัคกาญจน์ ฤทธิ์ละคร. (2548). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี เขต 3: กรณีศึกษา (การศึกษาต้นคว่ำอิสระมหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Bass, Bernard M. (2001). *Stogdill Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.

กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

Strategies for Driving and Development of Analytical Thinking of Early Childhood in Phetchaburi Province Child Development Center

สุมนา ศิริวานิช¹ กาญจนา บุญส่ง² นิภา เพชรสม²

Sumana Siriwanich¹ Kanchana Boonsong² Nipa Phetsom²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

¹ Master of Education Program in Educational Administration Phetchaburi Rajabhat University

² Faculty Of Education, Phetchaburi Rajabhat University

E-mail: sumanasiriwanich19@gmail.com

บทคัดย่อ

Received: September 21, 2019

Revised: March 17, 2020

Accepted: April 15, 2020

จากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้พบปัญหาคือ เด็กปฐมวัยขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย (2) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย และ (3) ศึกษาผลการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 คน ครู จำนวน 15 คน เด็กปฐมวัย อายุ 3-5 ปี จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คู่มือ การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย และแบบทดสอบทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) กลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย มี 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์เครือข่าย กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม กลยุทธ์การมีส่วนร่วม กลยุทธ์การบูรณาการ โดยมีคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี เป็นกรอบในการดำเนินการ (2) กลยุทธ์ที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครู ใช้ในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ภายใต้กรอบการดำเนินการของคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี และ (3) ผลการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี คิดจากร้อยละของความก้าวหน้า เพิ่มขึ้นร้อยละ 52.60 มีผลการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย หลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมอย่างน่าพอใจ

คำสำคัญ: กลยุทธ์การขับเคลื่อน, การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์, เด็กปฐมวัย

Chandrakaseem Rajabhat University Journal of Graduate School Vol 15 No.2 (July-December 2020)

วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563)

Abstract

According to external quality assessment of The Office for National Education Standard and Quality Assessment (Public Organization) it was found that the problem is the lack of analytical thinking of early childhood. Therefore, the researcher is interested in carrying out this research topic for; (1) developing strategies for driving the development of analytical thinking of early childhood; (2) developing strategies for the development of analytical thinking of early childhood; and (3) studying the results of the development of analytical thinking of early childhood in Phetchaburi Province Child Development Center. The samples were 7 of the heads of Phetchaburi Province Child Development Center, 15 of teachers, 165 of 3 – 5 years old early childhoods. The tools applied in this research consisted of the development of analytical thinking of early childhood and the test for analytical thinking of early childhood. Statistic used is percentage, average and standard deviation.

The findings were as follows: (1) There are four strategies on the driving of the development of analytical thinking of early childhood. These strategies include network strategy, teamwork strategy, participation strategy, and integration strategy. By doing so, handbook on strategies for driving of the analytical thinking of early childhood in Phetchaburi Province Child Development Center is used as framework for operation. (2) Strategy that the heads and teachers of Phetchaburi Province Child Development Center applied for the development of analytical thinking of early childhood is organizing science learning experiences for early childhood under the operation of handbook of the development of analytical thinking of early childhood in Phetchaburi Province Child Development Center. and (3) Progressive percentage of the result on the development of analytical thinking of early childhood in Phetchaburi Province Child Development Center increases by 52.60 %; showing that activities help improve the result on the development of analytical thinking of early childhood satisfactorily.

Keywords: Strategies for Driving, Development of Analytical Thinking, Early Childhood

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 วรรคสอง อันมีความว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย” ของราชกิจจานุเบกษา (2560) ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ที่มีปรัชญาการศึกษา คือ การศึกษาปฐมวัยเป็นพัฒนาเด็ก ตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ปี บริบูรณ์ อย่างเป็นองค์รวม บนพื้นฐานการเลี้ยงดูและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการตามวัยของเด็กแต่ละคนให้เต็มศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมเด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ ของกระทรวงศึกษาธิการ (2560)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ทำการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาปฐมวัย (2-5 ปี) ได้รับการรายงานประเมินภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง ได้คะแนน 87.00 อยู่ในระดับคุณภาพดีและสมศ. ได้เสนอแนะสำคัญเพื่อการพัฒนา คือ เด็กทุกคนควรได้รับการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และสนับสนุนทดลองทำสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายวิธีการใหม่ ๆ ควรให้โอกาสเด็กใช้คำที่เรียนรู้ใหม่ในการสื่อสารอย่างถูกต้องเหมาะสม ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2558)

การศึกษาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้พบปัญหา คือ เด็กปฐมวัยขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ได้แก่ ด้านการสังเกตองค์ประกอบ ด้านการจำแนก ด้านการเปรียบเทียบ ด้านการเรียงลำดับเหตุการณ์ และด้านการหาความสัมพันธ์ และปัญหาการคิดวิเคราะห์นั้น เกิดมาจากกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูที่ไม่เน้นการจัดกิจกรรมการคิดวิเคราะห์ อาจกล่าวได้ว่าครูผู้สอนยังไม่เข้าใจหลักการคิดวิเคราะห์ที่แท้จริง ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับเด็ก ไม่ได้เน้นในทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ จากปัญหาดังกล่าว การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยด้วยการนำกลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย มี 4 กลยุทธ์ คือ (1) กลยุทธ์เครือข่าย (2) กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม (3) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม (4) กลยุทธ์การบูรณาการ นำมาขับเคลื่อนผู้บริหาร ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในการร่วมมือกันบริหารและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาสภาพปัญหาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย การประชุมให้ความรู้การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย แก่ผู้บริหาร ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การใช้แบบประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน และการใช้กลยุทธ์เครือข่ายในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ได้แก่ กลยุทธ์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย โดยจัดให้มีการบูรณาการทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย สู่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ตามความเหมาะสม ภายใต้กรอบการดำเนินการของคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

กลุ่มเป้าหมาย

1. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลท่ายางจำนวน 7 คน
2. ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลท่ายางจำนวน 15 คน
3. เด็กปฐมวัย อายุ 3-5 ปี กำลังศึกษาอยู่ชั้นอนุบาลปี 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 165 คน ประกอบด้วย

3.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ายาง	จำนวนนักเรียน 40 คน
3.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขากระจุย	จำนวนนักเรียน 20 คน
3.3 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเขื่อนเพชร	จำนวนนักเรียน 30 คน
3.4 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว	จำนวนนักเรียน 30 คน
3.5 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกษมสุทธาราม	จำนวนนักเรียน 20 คน
3.6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย	จำนวนนักเรียน 15 คน
3.7 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากระเทียม	จำนวนนักเรียน 10 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักทฤษฎีทางการบริหารและจัดการเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์เป็นกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ได้กลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ คือ (1) กลยุทธ์เครือข่าย (2) กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม (3) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม (4) กลยุทธ์การบูรณาการ

ขั้นที่ 2 การพัฒนาและหาคุณภาพของคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ผู้วิจัยพัฒนาและหาคุณภาพของคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อยดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การพัฒนาและหาคุณภาพของคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี มีรายละเอียดดังนี้

(1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี และศึกษาการจัดทำคู่มือการขับเคลื่อนทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย

(2) ผู้วิจัยสร้างคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

(3) ผู้วิจัยนำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและนำไปปรับปรุงแก้ไข

(4) ผู้วิจัยนำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ขั้นที่ 2.2 การพัฒนาและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย แบบประเมินเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย โดยครูเป็นผู้ประเมิน ซึ่งมีขั้นตอนในการพัฒนาดังนี้

(1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแบบประเมินความรู้เรื่องการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยและการประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์จากเอกสารและบทความต่าง ๆ

(2) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ คือแบบประเมินทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรม โดยครูเป็นผู้ประเมินแบ่งเป็นข้อคำถามของทักษะการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย 1) ทักษะการสังเกตองค์ประกอบ 2) ทักษะการจำแนก 3) ทักษะการเปรียบเทียบ 4) ทักษะการเรียงลำดับ 5) ทักษะการหาความสัมพันธ์

(3) ผู้วิจัยนำแบบประเมินเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย โดยครูเป็นผู้ประเมินให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ

(4) ผู้วิจัยนำแบบประเมินเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ของปฐมวัย โดยครูเป็นผู้ประเมิน ไปหาผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงโครงสร้าง (Construct Validity) จากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้องโดยดัชนีความสอดคล้องค่า (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

ขั้นที่ 3 การนำกลยุทธ์การขับเคลื่อนและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี คู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยและ กลยุทธ์การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์เครือข่าย มีขั้นตอนการดำเนินการ คือ การสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรีจากการรับสมัคร หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลท่ายาง และ ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลท่ายาง เป็นครูเครือข่ายการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ซึ่งมีหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลท่ายาง จำนวน 7 คน ครูเครือข่ายที่ร่วมดำเนินการพัฒนาการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย จำนวน 15 คน โดยมีการจัดประชุมครูเครือข่าย เพื่อสร้างความเป็นเครือข่ายในการพัฒนาทักษะ

การคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย

2. กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยแบ่งการรับผิดชอบกิจกรรมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ปรึกษาแต่ละกิจกรรม ประชาสัมพันธ์กิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ให้ครูผู้สอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง ทั้ง 7 ศูนย์ ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย

2.2 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและทั้งครูลูกทีม ดำเนินการประสานกับครู ผู้ที่สนใจในการทำกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย

2.3 หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและทั้งครูลูกทีม ดำเนินการประสานงานติดตามประเมินผลพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แบบประเมิน ก่อนและหลังดำเนินกิจกรรม และสรุปประเมินผล

3. กลยุทธ์การมีส่วนร่วม (Participation Strategy) มีขั้นตอนการดำเนินการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูเครือข่าย โดยเริ่มจากเปิดโอกาสให้ครูเครือข่าย ได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ คือ สำรวจปัญหาเกี่ยวกับทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเครือข่าย ร่วมประชุมเพื่อระดมกำลังความคิด แสดงความคิดเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย มีวิธีดำเนินการดังนี้

3.1 หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประชุมเพื่อหาปัญหาทักษะการคิดวิเคราะห์ว่าสมควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ด้านใดก่อน ซึ่งจากการประชุมได้ข้อสรุปว่าควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการสังเกตองค์ประกอบ ทักษะการจำแนก ทักษะการเปรียบเทียบ ทักษะการเรียงลำดับ ทักษะการหาความสัมพันธ์

3.2 หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดมสมอง หาแนวทางในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์แต่ละด้าน และช่วยคิดกิจกรรมขึ้นมาในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์แต่ละด้าน

4. กลยุทธ์การบูรณาการ (Integration Strategy) มีขั้นตอนการดำเนินการ โดยการผสมผสาน การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ให้มีความสัมพันธ์กัน พร้อมจัดกิจกรรมดังต่อไปนี้

4.1 นำทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย 5 ด้าน คือ (1) การสังเกตองค์ประกอบ (2) การจำแนก (3) การเปรียบเทียบ (4) การเรียงลำดับเหตุการณ์ (5) การหาความสัมพันธ์ ซึ่งนักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต โดยมีขั้นตอนรายละเอียดดังนี้

(1) จัดให้มีการบูรณาการทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย สู่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ตามความเหมาะสม

(2) จัดกิจกรรมทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย 5 ด้าน ในช่วงกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ตลอดระยะเวลาการดำเนินการ ตามแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยใช้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำหรับเด็กปฐมวัย จำนวน 10 แผน สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 40 นาที ประกอบด้วย

- แผนการจัดประสบการณ์ที่ 1 สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เรื่อง แม่เหล็ก
- แผนการจัดประสบการณ์ที่ 2 สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เรื่อง สีต้นกระบี่
- แผนการจัดประสบการณ์ที่ 3 สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เรื่อง การเดินทางของเสียง
- แผนการจัดประสบการณ์ที่ 4 สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เรื่อง สะพานสายรุ้ง
- แผนการจัดประสบการณ์ที่ 5 สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เรื่อง การลอยการจม
- แผนการจัดประสบการณ์ที่ 6 สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เรื่อง เป่าพองอากาศ
- แผนการจัดประสบการณ์ที่ 7 สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เรื่อง ผักแปลงร่าง
- แผนการจัดประสบการณ์ที่ 8 สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เรื่อง อุณหภูมิของน้ำ
- แผนการจัดประสบการณ์ที่ 9 สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เรื่อง แวนชยาย
- แผนการจัดประสบการณ์ที่ 10 สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เรื่อง ไซไดโนเสาร์

เมื่อนำกลยุทธ์การขับเคลื่อนทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลท่ามาย จังหวัดเพชรบุรี มาใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์ คือ เริ่ม 27 พฤศจิกายน 2561 – 16 กุมภาพันธ์ 2562 สังเกตผลที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับความร่วมมือของคณะครู และกลยุทธ์การขับเคลื่อนทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยที่เปลี่ยนแปลงไป มีขั้นตอน ดังนี้

(1) ผู้วิจัยนำคู่มือการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ามาย จังหวัดเพชรบุรี สำหรับครูในการศึกษา

(2) ครูเครือข่าย ศึกษาคู่มือการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ามาย จังหวัดเพชรบุรี

(3) ผู้วิจัย นำแบบทดสอบการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ามาย จังหวัดเพชรบุรี สำหรับเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ จำนวน 30 ข้อ ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (โดยหาค่าความสอดคล้องหรือดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์) (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

(4) ผู้วิจัย นำแบบทดสอบการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ามาย จังหวัดเพชรบุรี สำหรับเด็กปฐมวัยก่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ จำนวน 30 ข้อ และเก็บรวบรวมข้อมูล

(5) ครูเครือข่าย ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ามาย จังหวัดเพชรบุรี

(6) ผู้วิจัย นิเทศครูเครือข่ายระหว่างดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ามาย จังหวัดเพชรบุรี

(7) ผู้วิจัย นำแบบทดสอบการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ามาย จังหวัดเพชรบุรี สำหรับเด็กปฐมวัย หลังการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ จำนวน 30 ข้อ และเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง
 - 2.1 การหาค่าความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคู่มือการพัฒนาและวิจัยการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient)
 - 2.3 ข้อมูลที่เป็นระดับการดำเนินการ ระดับทักษะการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การหาร้อยละความก้าวหน้าของคะแนนเฉลี่ย หลังทำกิจกรรม – ก่อนทำกิจกรรม
4. ใช้สถิติภาคบรรยาย การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การสังเคราะห์ผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ใช้กลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1.1 กลยุทธ์เครือข่าย วิธีการ เน้นการสร้างเครือข่ายการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้คู่มือพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ของครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 22 คน ซึ่งลักษณะของเครือข่ายเป็น รูปวงล้อ โดยผู้วิจัยอยู่ตรงกลาง ดังนั้นผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้วิจัยได้โดยตรง การติดต่อสื่อสารของกิจกรรมต่าง ๆ จะถูกส่งออกจากผู้วิจัยและหากสมาชิกเครือข่ายจะติดต่อกัน สามารถติดต่อผ่านผู้วิจัย

1.2 กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม วิธีการ ระหว่างผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู เข้ามาร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีความสัมพันธ์กันและวัตถุประสงค์เดียวกันในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย

1.3 กลยุทธ์การมีส่วนร่วม วิธีการใช้หลักการมีส่วนร่วม ของครูเครือข่าย การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนสร้างคู่มือการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยการกำหนดแนวทางการใช้คู่มือฯ โดยใช้กิจกรรมตามปกติในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประสานส่งเสริมซึ่งกันและกันทุกภาคส่วน

1.4 กลยุทธ์การบูรณาการ วิธีการแบบบูรณาการ การจัดให้ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูมีการทำงานให้เชื่อมโยงกัน บูรณาการความรู้และสอดคล้องต่อการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย

2.1 กลยุทธ์ที่ครูเครือข่าย ใช้ในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี คือ กลยุทธ์การสอนแบบทดลองผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้คู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรีทดสอบครูเครือข่ายที่สมัครเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์

ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรีเปรียบเทียบความรู้ความสามารถของครูเครือข่ายเกี่ยวกับการใช้คู่มือก่อนและหลังการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย (คะแนนเต็ม 30 คะแนน) พบว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยเท่ากับ 18.50 คะแนนเฉลี่ยหลังการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยเท่ากับ 28.05 เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 9.09

2.2 การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี คือ คู่มือกลยุทธ์พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยการจัดกิจกรรมที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบคะแนนจากการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการใช้คู่มือกลยุทธ์การพัฒนาขับเคลื่อนทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คะแนนก่อนการใช้คู่มือ ($\bar{X}_1$)					คะแนนหลังการใช้คู่มือ ($\bar{X}_2$)				
	การสังเกตองค์ประกอบ	การจำแนก	การเปรียบเทียบ	การเรียงลำดับเหตุการณ์	การหาความสัมพันธ์	การสังเกตองค์ประกอบ	การจำแนก	การเปรียบเทียบ	การเรียงลำดับเหตุการณ์	การหาความสัมพันธ์
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ายาง	36.25	37.08	35.42	28.75	33.75	85.42	88.33	91.67	90.00	87.92
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาระจิ๋ว	32.50	44.17	42.50	37.50	29.17	85.83	91.67	88.33	86.67	85.83
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเขื่อนเพชร	34.44	39.44	42.22	36.11	32.22	88.89	89.44	87.22	87.22	87.78
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว	37.22	42.78	40.00	45.00	35.56	92.22	94.44	92.22	91.67	92.78
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกษมสุทธาราม	33.33	42.50	42.50	45.00	38.33	94.17	95.00	95.00	91.67	92.50
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าค้อย	32.22	52.22	45.56	51.11	35.56	94.44	95.56	97.78	93.33	93.33
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากระเทียม	38.33	46.67	43.33	38.33	41.67	95.00	97.00	97.00	97.00	97.00

จากการเปรียบเทียบคะแนนจากการทำแบบทดสอบก่อนใช้คู่มือกลยุทธ์การพัฒนาขับเคลื่อนทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ทักษะ

การสังเกตองค์ประกอบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากระเทียม (38.33) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว (37.22) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ายาง (36.25) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย (32.22) ทักษะการจำแนก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย (52.22) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากระเทียม (46.67) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขากระจิว (44.17) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ายาง (37.08) ทักษะการเปรียบเทียบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย (45.56) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากระเทียม (43.33) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขากระจิว (42.50) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ายาง (35.42) ทักษะการเรียงลำดับเหตุการณ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย (51.11) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว (45.00) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกษมสุทธาราม (45.00) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ายาง (28.75) ทักษะการหาความสัมพันธ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากระเทียม (41.67) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกษมสุทธาราม (38.33) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว (35.56) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย (35.56) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขากระจิว (29.17)

ผลการเปรียบเทียบคะแนนจากการทำแบบทดสอบหลังใช้คู่มือกลยุทธ์การพัฒนาขับเคลื่อนทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ทักษะการสังเกตองค์ประกอบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากระเทียม (95.00) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย (94.44) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกษมสุทธาราม (94.17) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ายาง (85.42) ทักษะการจำแนก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากระเทียม (97.00) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย (95.56) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกษมสุทธาราม (95.00) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ายาง (88.33) ทักษะการเปรียบเทียบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย (97.78) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากระเทียม (97.00) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกษมสุทธาราม (95.00) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเขื่อนเพชร (87.22) ทักษะการเรียงลำดับเหตุการณ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากระเทียม (97.00) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย (93.33) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว (91.67) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกษมสุทธาราม (91.67) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขากระจิว (86.67) ทักษะการหาความสัมพันธ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากระเทียม (97.00) รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย (93.33) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว (92.78) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขากระจิว (85.83)

3. ผลการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม ($\bar{X}=2.28$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการจำแนก ($\bar{X}=2.50$, S.D. = 0.83) รองลงมาทักษะการเปรียบเทียบ ($\bar{X}=2.46$, S.D. = 0.79) ทักษะการเรียงลำดับเหตุการณ์ ($\bar{X}=2.41$, S.D. = 0.78) ทักษะการสังเกตองค์ประกอบ ($\bar{X}=2.03$, S.D. = 0.78) และทักษะการหาความสัมพันธ์ ($\bar{X}=1.99$, S.D. = 0.64) หลังการใช้คู่มือการพัฒนาการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย โดยภาพรวม ($\bar{X}=5.45$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการเปรียบเทียบ ($\bar{X}=5.53$, S.D. = 0.57) รองลงมาทักษะการจำแนก ($\bar{X}=5.51$, S.D. = 0.52) ทักษะการเรียงลำดับเหตุการณ์ ($\bar{X}=5.41$, S.D. = 0.53) ทักษะ

การหาความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 5.40$, S.D. = 0.53) และทักษะการสังเกตองค์ประกอบ ($\bar{X} = 5.35$, S.D. = 0.60) โดยร้อยละความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 52.60

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการใช้กลยุทธ์ในการขับเคลื่อน ครู ในการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์เครือข่ายกลยุทธ์การทำงานเป็นทีม กลยุทธ์การมีส่วนร่วม และกลยุทธ์การบูรณาการ ซึ่งมีความสำคัญ และมีความจำเป็นในการใช้ร่วมกัน เพราะกลยุทธ์เครือข่ายทำให้เกิดเครือข่ายนักพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ระหว่างครู เกิดการประสานงานกัน ภายในกลุ่มในรูปแบบวงล้อ ช่วยให้การขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย เป็นไปด้วยกันอย่างดี กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู เข้ามาร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย กลยุทธ์การมีส่วนร่วม ช่วยให้เกิดการร่วมวางแผนภายในเครือข่าย มีส่วนร่วมพิจารณา ตัดสินใจ ร่วมคิดแก้ไขปัญหา ดำเนินการร่วมกัน มีความคิดเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน และกลยุทธ์บูรณาการสร้างให้ครูเครือข่ายมีการเชื่อมโยงประสบการณ์ ความรู้ซึ่งกันและกัน ในการนำเอาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และผลการใช้กลยุทธ์ ทั้ง 4 กลยุทธ์นี้ นำไปสู่การพัฒนาและสร้างคู่มือการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งสอดคล้องกับ นิทรา ช่อสูงเนิน (2556) ได้ศึกษา การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เน้นการสืบเสาะเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดเชิงเหตุผลและความสามารถในการแสวงหาความรู้ของเด็กปฐมวัย พบว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เน้นการสืบเสาะหลังการทดลองมีความสามารถในการแสวงหาความรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุม ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามยุทธศาสตร์มีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับมากนอกจากนี้ กลยุทธ์ขับเคลื่อนทั้ง 4 กลยุทธ์นี้ ยังส่งผลให้ครูเครือข่าย เกิดการประสานงานกันทำให้เกิดความรักความสามัคคีมีความเอื้ออาทร ห่วงใย ซึ่งกันและกันในเครือข่าย ช่วยเหลือกัน มีความรับผิดชอบในงานร่วมกันสอดคล้องกับ มณฑา จำปาเหลือง (2554) ที่กล่าวถึง ผลประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการคิด การพูด การตัดสินใจทำให้บุคคลรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของในการตัดสินใจนั้น และร่วมกันในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ร่วมกันตัดสินใจ

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งกลยุทธ์ที่ครูเครือข่าย ใช้พัฒนา ทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย คือ กลยุทธ์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับสุมาลี หมวดยโสง (2554) ได้ศึกษาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมกระบวนการทางวิทยาศาสตร์นอกห้องเรียน พบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มีระดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงขึ้น และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยหลังได้รับการจัดกิจกรรมกระบวนการทางวิทยาศาสตร์นอกห้องเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมกระบวนการทางวิทยาศาสตร์นอกห้องเรียน สมบัติ เจริญเกษ และบัญญัติ ชำนาญกิจ (2557) ได้ศึกษาผลการจัดประสบการณ์แบบวิทยาศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย พบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบวิทยาศาสตร์มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ หลังการจัดประสบการณ์สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์

กลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การหลอมรวมกันระหว่าง กลยุทธ์เครือข่าย กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม กลยุทธ์การมีส่วนร่วม และกลยุทธ์การบูรณาการ ส่วนกลยุทธ์เครือข่ายใช้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ได้แก่ กลยุทธ์การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ วิทยาศาสตร์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้คู่มือการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยเป็นกรอบและคู่มือให้ครู ในการดำเนินการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยซึ่งปรากฏผลการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่าสาย จังหวัดเพชรบุรี มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 52.60

3. การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลท่าสาย จังหวัดเพชรบุรี อันได้แก่ (1) ทักษะการสังเกตองค์ประกอบ (2) ทักษะการจำแนก (3) ทักษะการเปรียบเทียบ (4) ทักษะการเรียงลำดับเหตุการณ์ และ (5) ทักษะการหาความสัมพันธ์ ซึ่งผลการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยทั้ง 5 ทักษะดังกล่าว อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากคณะครู ร่วมกันคิดระดมสมองกันในการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย พร้อมการขับเคลื่อนการใช้คู่มือการจัดกิจกรรม ด้วยกลยุทธ์ ขับเคลื่อน 4 กลยุทธ์ อันได้แก่ กลยุทธ์เครือข่าย กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม กลยุทธ์การมีส่วนร่วม และกลยุทธ์การบูรณาการเมื่อผู้รับผิดชอบ ได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับ Smith (1996) ได้ศึกษา การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการสอนวิทยาศาสตร์แบบสืบสวนสอบสวนกับวิธีสอนแบบปกติ พบว่า การสอนวิทยาศาสตร์แบบสืบสวนสอบสวนเพิ่ม การเรียนรู้แบบรอบรู้ของนักเรียน ด้านเนื้อหา การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะการปฏิบัติการในห้องทดลอง สูงกว่าวิธีการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม ขณะที่ทักษะกระบวนการไม่มีความแตกต่าง

กลยุทธ์ขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์เครือข่าย กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม กลยุทธ์การมีส่วนร่วม และกลยุทธ์การบูรณาการ ในการขับเคลื่อนผู้บริหาร ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการร่วมมือกันในการบริหารและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ผ่านประสบการณ์ตรง เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง และมีการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทำให้เด็กมีการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และ มีพัฒนาการด้านสติปัญญาเหมาะสมตามวัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องส่งเสริมบุคลากรทุกคน ให้ดำเนินการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ภายใต้กรอบแนวคิดกลยุทธ์ขับเคลื่อน ทั้ง 4 กลยุทธ์ โดยเฉพาะกลยุทธ์การมีส่วนร่วมและกลยุทธ์เครือข่าย
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องนำแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยไปบริหารในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ติดต่อกัน โดยมีครู นักเรียน เป็นส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย ตั้งแต่ระยะ 2 ปีซึ่งอยู่ในระดับอนุบาลปีที่ 1

2. ควรเลือกใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยที่เหมาะสม และทรงประสิทธิภาพ ที่แตกต่างออกไปจากงานวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2560). *หลักสูตรสถานศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- นิทรา ช่อสูงเนิน. (2556). การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เน้นการสืบเสาะเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดเชิงเหตุผลและความสามารถในการแสวงหาความรู้ของเด็กปฐมวัย. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(5), 54-65.
- มณฑา จำปาเหลือง. (2554). *การบริหารการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์*. เพชรบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน 2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134. สืบค้นจาก http://lib.nbt.go.th/ebook_detail?cid=14540&ctype=3&tag=realbook.
- สมบัติ เจริญเกษและปัญญาธิ ชำนาญกิจ. (2557). ผลการจัดประสบการณ์แบบวิทยาศาสตร์ที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัย. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 4(6), 117-128.
- สุมาลี หมวดโสง. (2554). *ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมกระบวนการทางวิทยาศาสตร์นอกห้องเรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา. (2558). *รายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าคอย. สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา.
- Smith, B. (1994). Teacher Quality of Work-Life According to Teacher: The Case of High Schools. *Dissertation Abstracts International*, 55(04), p. 826-A.

**แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร**
**Guidelines of Internal Supervision Process Development of Basic Education
school under Minburi District Office, Bangkok Metropolitan Administration**

พิชญ์พิริยะ กรุณา

Pitpiriya Karuna

ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Master's degree Faculty of Management Studies, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: pishchayatida.cha@gmail.com

บทคัดย่อ

Received: December 4, 2019

Revised: March 25, 2020

Accepted: April 1, 2020

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยเชิงปริมาณมีกลุ่มตัวอย่าง 210 คน ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย ปรากฏดังนี้ (1) สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นพบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ ตามลำดับ (2) แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในแต่ละด้านมีประเด็นที่ควรพัฒนาเป็นลำดับแรก ดังนี้ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ควรให้มีการมอบเกียรติบัตรแก่ครูที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเสียสละ ด้านการวางแผนการนิเทศ ควรมีการจัดสรรงบประมาณหรือการสำรองงบประมาณให้กับการนิเทศภายใน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการคิดค้นหาเทคนิคและวิธีการนิเทศที่มีความหลากหลาย และด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ ควรมีการแจ้งผลการนิเทศแต่ละด้านให้ทราบและส่งกลับในที่ประชุมโรงเรียน เพื่อประเมินความก้าวหน้า

คำสำคัญ : กระบวนการนิเทศภายใน, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี

Abstract

The objectives of this research were: (1) To study current conditions and needs assessment of internal supervision of basic education school under Minburi District Office, Bangkok Metropolitan Administration. (2) To study the guidelines internal supervision process development of basic education school. For the quantitative research part, the sample consisted of 210 local people, namely administrators and teachers who taught all subjects in schools of Minburi District Office. For the qualitative research component, data were collected by interviewing 5 experts in guidelines for the development of internal supervision process in educational institutions. Data were analyzed by using content analysis.

The research findings revealed that: (1) Current conditions and needs assessment of processes basic education school supervision. The overview and each side are in a high level. When considering the need index, it was found that the first need was the building of morale in supervision, the lower need was the Planning for supervision, Supervision operation and Evaluation and improvement of supervision respectively. (2) Guidelines for developing processes of basic education school supervision findings that: In each side, there are issues that should be developing first, Supervision operation provide the certificate to the teacher with efficient and sacrificing performance. Planning for supervision there should be budget allocation or budget reserves for internal supervision. Supervision operation there should be a workshop to think about techniques and diverse supervision methods. Evaluation and improvement of supervision results should be notified and sent back to the school meeting to assess progress.

Keywords : Internal supervision process, Basic education school, School of Minburi District Office

ความสำคัญและปัญหา

การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารจัดการทางวิชาการด้านการศึกษา เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาแต่ละแห่ง โดยยึดหลักความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตยของบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกัน มีการกำหนดข้อปฏิบัติ หรือข้อตกลงร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามนโยบายการจัดการศึกษาและหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องกำหนดเป็นนโยบายและดำเนินการตามบทบาทและภารกิจของการจัดการศึกษายุคใหม่

การนิเทศภายในเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งคอยตรวจสอบความเป็นไปเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น ความเข้าใจในการใช้หลักสูตรของครู การใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ ตลอดจนการใช้สื่อการสอน และลักษณะของนักเรียนในแต่ละห้อง นอกจากนี้ยังเป็นผู้ประเมินผลการเรียนการสอน ส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

การดำเนินการนิเทศการศึกษาที่ผ่านมา เป็นหน้าที่ของบุคลากรภายนอกสถานศึกษา แต่ในปัจจุบันสภาพสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงไป โรงเรียน ครู และนักเรียนมีจำนวนมากขึ้น ทำให้ศึกษานิเทศก์มีจำนวนไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อทำการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษาของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

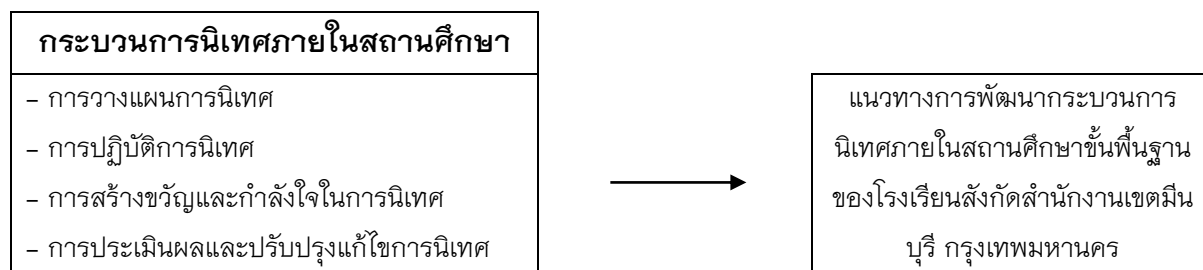
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ข้อมูลสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งเมื่อนำมาสังเคราะห์ห้องค้ประกอบของ

กระบวนการนิเทศภายใน เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศและการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ ได้แก่ พรศรี อุชิ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทัศนิตมา พงษ์พรม (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ภัชราภรณ์ วงศ์ศรีอินทร์ (2558) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พิชญ์ชาญ์ สุดทุม (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ณัฏฐาทิพย์ สหัสสรังสี (2559) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พิสน์ โพนทัน (2559) ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เมธิณี สระไร (2560) ได้ค้นคว้าเรื่องการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอศรีสะเกษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1 และงานวิจัยต่างประเทศ ได้แก่ Moore (2000) ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินผลของผู้บริหารโรงเรียน Silva, D. Y., and Dana, N. F. (2001) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศแบบร่วมมือในโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ และ Tagger (2003) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพโดยรวมกับการปฏิบัติการนิเทศ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มที่ 1 ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนทุกกลุ่มสาระในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 13 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 460 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

ประชากรกลุ่มที่ 2 ที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยเลือกจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา จำนวน 5 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ และการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ตอน และแบบสัมภาษณ์ใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มี 2 ตอน โดยสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการศึกษาคำถามจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวความคิด และวิเคราะห์ค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดยผลการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ Cronbach's alpha มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.979 ปรับปรุงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามใช้เวลา 2 สัปดาห์ (15 มีนาคม – 31 มีนาคม 2562) และรับกลับคืนด้วยตนเอง โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย จำนวน 210 ชุด ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้ง หลังจากนั้นนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นนำผลที่ได้ไปสร้างแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน รวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา อธิบายการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
4. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจากสภาพปัจจุบันและความต้องการกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ใช้วิธี Priority needs index (PNI) แบบปรับปรุง (สุวิมล ร่องวาณิช, 2558, หน้า 279)

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

โดยที่ I = ค่าเฉลี่ยของความต้องการ
D = ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

5. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ รวมทั้งความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน ความต้องการ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความต้องการ (I)			ค่าดัชนี	
	(D)						ความต้องการจำเป็น	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ		
							$PNI_{modified}$	
1. ด้านการวางแผนการนิเทศ	3.73	0.62	มาก	4.23	0.76	มาก	0.1340	2
2. ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	3.82	0.68	มาก	4.31	0.69	มาก	0.1309	3
3. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ	3.79	0.66	มาก	4.34	0.67	มาก	0.1451	1
4. ด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ	3.82	0.72	มาก	4.30	0.66	มาก	0.1257	4
รวม	3.79	0.62	มาก	4.30	0.65	มาก		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรก มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ รองลงมา คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ และด้านการวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ

ความต้องการกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการ รวมทั้งความต้องการจำเป็นของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายด้านและรายชื่อ สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนการนิเทศ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน ความต้องการ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนการนิเทศ

ด้านการวางแผนการนิเทศ	ระดับสภาพปัจจุบัน (D)			ระดับความต้องการ (I)			ค่าดัชนี	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ความ	
							ต้องการจำเป็น	
							PNI _{modified}	
1. นำข้อมูลจากการสำรวจปัญหาและความต้องการนิเทศมาวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.57	0.71	มาก	4.18	0.78	มาก	0.1709	3
2. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลสารสนเทศการนิเทศจากแหล่งวิทยาการใหม่ ๆ มาประกอบการวางแผนการนิเทศ	3.64	0.70	มาก	4.23	0.77	มาก	0.1621	4
3. กำหนดขั้นตอนในการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.71	0.74	มาก	4.09	0.95	มาก	0.1024	8
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.77	0.85	มาก	4.15	0.99	มาก	0.1008	9
5. แต่งตั้งคณะทำงานในการวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วน	3.88	0.95	มาก	4.22	1.01	มาก	0.0876	10
6. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา	3.43	0.76	มาก	4.10	0.94	มาก	0.1953	1
7. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.89	0.89	มาก	4.30	1.03	มาก	0.1054	7
8. กำหนดโครงการและกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาตามลำดับความสำคัญของแผนงาน	3.88	0.90	มาก	4.31	0.96	มาก	0.1108	6
9. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.69	0.83	มาก	4.37	0.75	มาก	0.1843	2
10. กำหนดปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับกิจกรรมการนิเทศ	3.85	0.96	มาก	4.40	0.85	มาก	0.1429	5
รวม	3.73	0.62	มาก	4.23	0.76	มาก	0.1340	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการนิเทศภายใน สถานศึกษาอย่างชัดเจน แต่งตั้งคณะทำงานในการวางแผนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกส่วน และกำหนดโครงการและกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาตามลำดับความสำคัญของแผนงาน ตามลำดับ

ความต้องการกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ กำหนดปฏิทินการนิเทศภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับกิจกรรมการนิเทศ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษากับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และกำหนดโครงการและกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาตามลำดับความสำคัญของแผนงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคำดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โดยเรียงลำดับจากมากไป น้อย พบว่า ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษา เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษากับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และนำข้อมูล จากการสำรวจปัญหาและความต้องการนิเทศมาวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

2.2 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน ความต้องการ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	ระดับสภาพปัจจุบัน (D)			ระดับความต้องการ (I)			ค่าดัชนี	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ความต้องการจำเป็น	ลำดับ
							$PNI_{modified}$	
1. จัดการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	3.62	0.95	มาก	4.17	0.92	มาก	0.1519	3
2. จัดสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานนิเทศภายใน	3.70	0.83	มาก	4.25	0.83	มาก	0.1486	4
3. ดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามแผนงานนิเทศที่กำหนดไว้	3.92	0.98	มาก	4.40	0.87	มาก	0.1224	7
4. กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศมีความกระตือรือร้นให้ความร่วมมือในงานนิเทศ	3.91	0.72	มาก	4.32	0.77	มาก	0.1049	8
5. สนับสนุนให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานนิเทศซึ่งกันและกัน	3.93	0.74	มาก	4.30	0.87	มาก	0.0914	9

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความต้องการ			ค่าดัชนี	ลำดับ
	(D)			(I)			ความ	
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	ต้องการ	
							จำเป็น	
							PNI _{modified}	
6. ผู้นิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับ การนิเทศเพื่อการปรับปรุงแก้ไข จุดบกพร่องในการนิเทศ	3.85	0.79	มาก	4.37	0.75	มาก	0.1351	5
7. นำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่ หลากหลายมาใช้ในการ ดำเนินงานนิเทศภายใน สถานศึกษา	3.66	0.78	มาก	4.35	0.71	มาก	0.1885	1
8. ประชุมติดตามการดำเนินงาน ตามขั้นตอนการนิเทศเสมอ	3.71	0.85	มาก	4.29	0.77	มาก	0.1563	2
9. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็น ทีมโดยใช้กระบวนการกลุ่มใน การดำเนินงานนิเทศ	3.81	0.86	มาก	4.31	0.77	มาก	0.1312	6
10. ส่งเสริมให้ผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศได้ทำกิจกรรมการ นิเทศอย่างกัลยาณมิตร	4.06	0.89	มาก	4.40	0.86	มาก	0.0837	10
รวม	3.82	0.68	มาก	4.31	0.69	มาก	0.1309	

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ทำกิจกรรมการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร สนับสนุนให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานนิเทศซึ่งกันและกัน และดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามแผนงานนิเทศที่กำหนดไว้ตามลำดับ

ความต้องการกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้แก่ ดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามแผนงานนิเทศที่กำหนดไว้ ส่งเสริมให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้ทำกิจกรรมการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร และผู้นิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศเพื่อการปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องในการนิเทศ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ นำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา ประชุมติดตามการดำเนินงานตามขั้นตอนการนิเทศเสมอ และจัดการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามลำดับ

2.3 ด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจในการนิเทศ

ตารางที่ 1.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน ความต้องการ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการนิเทศ	ระดับสภาพปัจจุบัน (D)			ระดับความต้องการ (I)			ค่าดัชนี ความต้องการ จำเป็น PNI _{modified}	
							ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ		
1. ประชุมกำหนดข้อตกลงในการ ดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อ สร้างบรรยากาศที่ดี	3.90	0.81	มาก	4.44	0.76	มาก	0.1385	7
2. รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกส่วน ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน สถานศึกษา	3.82	0.84	มาก	4.43	0.77	มาก	0.1597	4
3. สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนา ตนเองเกี่ยวกับงานนิเทศ	3.81	0.80	มาก	4.39	0.76	มาก	0.1522	6
4. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ใน การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา	3.71	0.87	มาก	4.39	0.74	มาก	0.1833	2
5. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี ของบุคลากรในการดำเนินงานนิเทศ	3.78	0.77	มาก	4.38	0.72	มาก	0.1587	5
6. ดำเนินงานนิเทศเป็นไปด้วย ความ ไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการ นิเทศ	3.83	0.86	มาก	4.42	0.79	มาก	0.1247	9
7. การดำเนินงานนิเทศ ยึดมั่นในความ ยุติธรรมและความเสมอภาค	3.90	0.94	มาก	4.41	0.90	มาก	0.1308	8
8. ผู้บริหารให้ความสำคัญ เอาใจใส่กับ งานนิเทศภายในสถานศึกษา	4.05	0.75	มาก	4.29	0.74	มาก	0.0593	10
9. จัดมอบประกาศเกียรติคุณ หรือมอบ รางวัลให้กับผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับ จากการนิเทศ	3.45	0.98	มาก	4.11	0.97	มาก	0.1913	1
10. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความสำเร็จ ของการปฏิบัติงานนิเทศ	3.54	0.85	มาก	4.15	0.93	มาก	0.1723	3
รวม	3.79	0.66	มาก	4.34	0.67	มาก	0.1451	

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญ เอาใจใส่กับงานนิเทศภายใน

สถานศึกษา ประชุมกำหนดข้อตกลงในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศการนิเทศที่ดีและการดำเนินงานนิเทศยึดมั่นในความยุติธรรมและความเสมอภาค ตามลำดับ

ความต้องการกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกได้แก่ ประชุมกำหนดข้อตกลงในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศการนิเทศที่ดีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา และดำเนินงานนิเทศเป็นไปด้วยความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคำดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดมอบประกาศเกียรติคุณ หรือมอบรางวัลให้กับผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากการนิเทศ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา และประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศ ตามลำดับ

2.4 ด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน ความต้องการ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ

ด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ	ระดับสภาพปัจจุบัน (D)			ระดับความต้องการ (I)			ค่าดัชนี	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ความต้องการจำเป็น	ลำดับ
							$PNI_{modified}$	
1. กำหนดวิธีประเมินผลการนิเทศสอดคล้องกับนโยบายการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.89	0.75	มาก	4.26	0.71	มาก	0.0951	10
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทางติดตามและประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.87	0.82	มาก	4.37	0.70	มาก	0.1292	6
3. การประเมินผลเน้น ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งสองฝ่าย	3.84	0.91	มาก	4.35	0.79	มาก	0.1328	4
4. ใช้เครื่องมือประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การนิเทศ	3.79	0.97	มาก	4.29	0.89	มาก	0.1319	5
5. ประเมินผล การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	3.86	0.82	มาก	4.27	0.70	มาก	0.1062	8

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านการประเมินผลและ ปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความต้องการ			ค่าดัชนี	
	(D)			(I)			ความ ต้องการ จำเป็น PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ		
6. นำผลการประเมินมาวิเคราะห์การ บรรลุเป้าหมายของการนิเทศภายใน สถานศึกษา	3.84	0.84	มาก	4.23	0.79	มาก	0.1016	9
7. นำผลการนิเทศไปปรับปรุงการ ดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.80	0.92	มาก	4.29	0.83	มาก	0.1289	7
8. นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไป พัฒนา การบริหารจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	3.83	0.83	มาก	4.34	0.76	มาก	0.1332	3
9. แจ้งผลการประเมินผลการนิเทศ ภายในสถานศึกษาให้บุคลากร รับทราบอย่างทั่วถึง	3.77	0.86	มาก	4.30	0.73	มาก	0.1406	2
10. จัดให้มีการรายงานความก้าวหน้า การประเมินผลการดำเนินงานนิเทศ อย่างต่อเนื่อง	3.74	0.78	มาก	4.28	0.84	มาก	0.1444	1
รวม	3.82	0.72	มาก	4.30	0.66	มาก	0.1257	

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ กำหนดวิธีประเมินผลการนิเทศสอดคล้องกับนโยบาย การนิเทศภายในสถานศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทางติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน สถานศึกษา และประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

ความต้องการกระบวนการนิเทศภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทางติดตามและประเมินผลการนิเทศภายใน สถานศึกษา การประเมินผลเน้นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งสองฝ่ายและนำข้อมูลที่ได้จาก การประเมินไปพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน โดยเรียงลำดับจากมากไป น้อย พบว่า ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าการประเมินผลการดำเนินงาน นิเทศอย่างต่อเนื่อง แจ้งผลการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง และนำข้อมูล ที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน ที่ได้จากแบบสอบถาม ปลายเปิด สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนการนิเทศ ควรจัดให้มีการวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยการจัดการประชุมวางแผนการดำเนินงาน ทำข้อตกลงร่วมกัน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ กำหนดวันและเวลาใน

การนิเทศแบบเป็นทางการ สามารถยืดหยุ่นได้ มีการกำหนดเป้าหมายของการนิเทศไว้อย่างชัดเจน ในกรณีในช่วงวัน และเวลาการนิเทศมีเหตุจำเป็นที่จะต้องเลื่อน ผู้บริหารสามารถทำการนิเทศแบบไม่เป็นทางการได้ตามความเหมาะสม และให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สามารถนำไปใช้ในการวัดความสามารถและ พัฒนาการสอนของครูได้

3.2 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ มีการนำเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติการนิเทศภายใน สถานศึกษามากขึ้น เพื่อไม่ให้ผู้ถูกนิเทศรู้สึกไม่ติดกับการถูกนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ตามสภาพจริง มีการจัดทำบันทึกการพัฒนาครูและครู เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญควรรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการนิเทศเพราะแต่ละบริบทของชั้นเรียนมีความแตกต่างกัน

3.3 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีของบุคลากรภายใน สถานศึกษาในการดำเนินงานนิเทศมากขึ้น กล่าวด้วยกย่องชมเชย เพื่อเป็นกำลังใจให้แก่ครูในการทำงาน ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตรด้วยความเต็มใจในแบบเข้าใจและเข้าถึง เพื่อนำไปปรับปรุงการสอน ควรใช้คำพูดเชิงบวก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ มีการมอบใบประกาศนียบัตรให้กับครูผู้ผ่านการนิเทศ หรือครูที่มี คะแนนการนิเทศสูงโดยแบ่งเป็นระดับชั้น

3.4 ด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการติดตาม ประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษามากขึ้น มีการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และนำไป พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเกณฑ์การวัดผลประเมินผล โดยเน้นที่ตัวผู้สอน มากกว่าบริบทภายนอก และผู้นิเทศควรมีการแจ้งผล การนิเทศตามสายชั้น หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์พบว่า โรงเรียนมีแนวทางพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ มีแนวทางในการพัฒนา ดังคำให้สัมภาษณ์โดยสรุป ดังนี้ จัดมอบประกาศเกียรติคุณให้กับผู้มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากการนิเทศ เพื่อเป็นการเสริมแรงให้ครูมีกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีการนำเสนอผลงานของตนเอง มีการคัดเลือก และประเมินโดยผู้บริหารและเพื่อนครู จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและจัดสรรทรัพยากรที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการ ดำเนินการนิเทศ ซึ่งจะช่วยให้ส่งเสริมให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความสำเร็จของการปฏิบัติงานนิเทศ โดยอาศัยช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เป็นตัวกลาง ได้แก่ เว็บไซต์ของโรงเรียน เฟสบุ๊ก กลุ่มไลน์ วารสารของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้คุณครู บุคลากรทางการศึกษา หน่วยงาน ภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนเข้าถึงและทราบผลการดำเนินงานของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

4.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ มีแนวทางในการพัฒนา ดังคำให้สัมภาษณ์โดยสรุป ดังนี้ จัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา โดยมีการจัดสรรงบประมาณจากกรุงเทพมหานคร หรือ การสำรองงบประมาณให้กับการนิเทศภายในจากงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียน เนื่องจากการนิเทศการสอนเป็น กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นการกำกับติดตาม ช่วยเหลืออย่างกัลยาณมิตร ดังนั้น จึงเห็นควรให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา และบรรจุไว้ใน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านการนิเทศภายใน สถานศึกษากับหน่วยงานต่าง ๆ หรือจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการและให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการ นิเทศภายใน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศมากยิ่งขึ้น แล้วร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อ แก้ไขปัญหาในการดำเนินการนิเทศที่เกิดขึ้นได้ นำข้อมูลจากการสำรวจปัญหาและความต้องการนิเทศมาวางแผน

การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยเพื่อนครูและผู้บริหารจะมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อาจจะเป็นเรื่องเทคนิค การควบคุมชั้นเรียน หรือกิจกรรมการเรียนรู้ ตามธรรมชาติของแต่ละวิชา ซึ่งปัจจุบันจะเน้นให้ครูสอนโดยใช้กระบวนการ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะ มีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติ และสามารถสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ทำการวิเคราะห์ SWOT และนำผลที่ได้มาประชุมคณะกรรมการวางแผนดำเนินการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน ในลักษณะระดมความคิดในการแก้ปัญหา โดยนำ SBM (School Base Management) เข้ามาใช้

4.3 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ มีแนวทางในการพัฒนา ดังคำให้สัมภาษณ์ในประเด็นต่อไปนี้ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การนำเทคนิคและวิธีการนิเทศที่มีความหลากหลายมาใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ตลอดจนการร่วมกันอภิปรายแนวทางการหาเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาและนักเรียนแต่ละระดับชั้น ในลักษณะของกระบวนการที่บูรณาการ ซึ่งนำมาต่อยอดจากการนิเทศที่ผ่านมา อาจมีการนำเทคนิคการเสริมแรง และการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เช่น ถ้าเห็นว่ามีสื่อเพลงที่เหมาะสมกับอนุบาล ก็ทำการแชร์ลิงค์ให้กับครูอนุบาล เพื่อสามารถดาวน์โหลดมาใช้ในการเรียนการสอน หรือหากพบเทคนิคการอ่าน หรือสิ่งอื่นใดที่คิดว่าเป็นประโยชน์กับครูก็สามารถส่งต่อ เพื่อให้ครูสามารถค้นหาเพิ่มเติมได้ เป็นต้น มีการประชุมติดตามการดำเนินงานตามขั้นตอนการนิเทศและนำผลการนิเทศไปปรับใช้และพัฒนาต่อไป สร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจในกิจกรรมการดำเนินงาน และสรุปผลเมื่อสิ้นปีการศึกษาโดยให้ความสำคัญในการกำกับติดตามครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด รวมทั้งให้การช่วยเหลือและให้คำแนะนำต่าง ๆ

4.4 ด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ มีแนวทางในการพัฒนา ดังคำให้สัมภาษณ์โดยสรุป ดังนี้ ทางคณะกรรมการดำเนินงานจะมีการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติการนิเทศและรายงานความก้าวหน้า การประเมินผลการดำเนินงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารทราบความเคลื่อนไหวในการทำงาน และทราบผลการนิเทศว่าเป็นไปในทิศทางใด ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ แจ้งผลการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาในที่ประชุมโรงเรียนให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงเมื่อจบภาคเรียน และจบปีการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา จะทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้ การใช้วิธีการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของเพื่อนครูมาใช้ จะเป็นการนำไปสู่แนวทางการแก้ไขอย่างถูกต้องและเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีแนวทางการพัฒนาที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ และด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นลำดับแรก เช่น จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น้ำอยู่ มีการจัดแบ่งภาระงานให้ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอน ยกย่องชมเชย ให้โอกาสผู้สอนที่มีผลการปฏิบัติงานดีให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น ดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของครูผู้สอนทุกคนอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ อาจเป็นเพราะการสร้างขวัญและกำลังใจส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจการพัฒนาตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรศรี อุชิ (2555)

ที่กล่าวถึง การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอนโรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งได้เสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ คือ การสร้างความไว้วางใจ ความเป็นกันเองระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็น ในการพัฒนางานนิเทศภายในด้วยความเต็มใจ สร้างความสามัคคี และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติกร นิเทศภายในสถานศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้ทำการสัมภาษณ์ตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศ มีแนวทางในการพัฒนา โดยจัดให้มีการคัดเลือก ยกย่องเชิดชู ครูครูที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเสียสละ โดยจัดมอบเกียรติบัตรแก่ “ครูดีเด่น” ในทุกปีการศึกษา ดำเนินการเผยแพร่ผลการดำเนินการนิเทศผ่านทางเว็บไซต์ของโรงเรียน จุลสาร สารสนเทศของ โรงเรียน หรือสื่อโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนได้รับทราบข้อมูลการดำเนินงานของโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมสวนสนามนิเทศ และให้ข้อเสนอแนะการนิเทศโดยผู้บริหารโรงเรียน ให้บุคลากรทุกคนทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อสร้างความสามัคคี มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการประชุม เชิงปฏิบัติการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศที่โรงเรียนหรือนอกสังกัดทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นต้น ส่งผลให้มีบุคลากรมีการ พัฒนาด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าการสร้างขวัญและกำลังใจในการนิเทศภายในสถานศึกษา ควรมีการดำเนินการจัดทำอย่างเป็นระบบและมีวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรศรี อุธิ (2555) ที่กล่าวถึง การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอนโรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งได้เสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ คือ การสร้างความไว้วางใจ ความเป็นกันเองระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ ควรมีการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็น ในการพัฒนางานนิเทศภายในด้วยความเต็มใจ จัดให้มีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

ด้านการวางแผนการนิเทศ มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้ เนื่องจากการนิเทศการสอน เป็นกระบวนการ ที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นการกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ อย่างกัลยาณมิตร ดังนั้นจึงเห็นควร ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา ดำเนินการบรรจุโครงการ นิเทศภายในไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา ในการดำเนินการนิเทศที่เกิดขึ้นได้ และในทุกครั้งหลังจากการนิเทศเพื่อนครูและผู้บริหารจะมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ทำการวิเคราะห์ SWOT และนำผลที่ได้มาประชุมคณะกรรมการวางแผนดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีการจัดตั้ง คณะกรรมการหรือทีมงานเพื่อค้นหาข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ให้ตามบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีการกำหนดปฏิทินการนิเทศลงในปฏิทินการศึกษาของโรงเรียนให้ชัดเจนและลงบันทึกในตารางปฏิบัติงานของ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าการวางแผนการนิเทศช่วยให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสน์ โพนทัน (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ด้านการวางแผน การนิเทศ เห็นว่า ควรมีการกำหนดโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ในแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ในการดำเนินการจะนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและ

ความต้องการของสถานศึกษา เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการนิเทศภายใน รวมทั้งมีการกำหนดปฏิทินการนิเทศกำกับ ติดตาม ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการหาเทคนิคและวิธีการนิเทศที่มีความหลากหลาย ตลอดจนการร่วมกันอภิปรายแนวทางการหาเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาและนักเรียนแต่ละระดับชั้นในลักษณะของกระบวนการที่บูรณาการ จัดให้มีการประชุมติดตามการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ มีการสรุปการดำเนินโครงการ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในปีการศึกษาต่อไป ทั้งนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินการนิเทศ โดยจัดตั้งทีมงานในแต่ละกลุ่มสาระเพื่อเป็นการช่วยเหลือ แนะนำในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากทีมงานนิเทศซึ่งอยู่ในกลุ่มสาระเดียวกันจะเข้าใจธรรมชาติ และแนวปฏิบัติของแต่ละวิชาเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำกันและกันได้ดียิ่งขึ้น สำหรับการใช้กระบวนการกลุ่มนั้น โรงเรียนมีนโยบายใช้ PLC ในการพัฒนาเรื่องจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยครูจะใช้กระบวนการดังกล่าวในการปรึกษาหารือ พูดคุย เพื่อร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้การปฏิบัติการนิเทศดำเนินไปด้วยความราบรื่น ตรงตามวัตถุประสงค์การนิเทศภายในที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนทิมา พงษ์พรหม (2558) ในด้านการปฏิบัติการนิเทศ ผู้บริหารควรเป็นแกนนำหลักในการให้ความสำคัญถึงการนำกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามาปฏิบัติอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย

ด้านการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้ แจ้งผลการนิเทศในที่ประชุมโรงเรียน ซึ่งการประเมินผลจะมีการแจ้งผลในแต่ละด้านให้ทราบและส่งกลับ เพื่อประเมินความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญในการร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา โดยเริ่มจากการเปิดใจทั้งผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ไม่มีอคติ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ใช้การสื่อสารที่เน้นเชิงบวก ไม่ตำหนิ แต่ให้ข้อคิด ให้กำลังใจ และสร้างแรงบันดาลใจ ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 90 จะสามารถนิเทศได้ตรงตามปฏิทินที่กำหนดไว้ ยกเว้น ถ้ามีการกิจ หรือติดราชการเร่งด่วน อาจทำให้มีคาตเคลื่อนบ้างจะแก้ไขโดยการนัดนิเทศใหม่ ให้สอดคล้องกับนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการนิเทศภายใน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ครูทำอะไร ทำอย่างไร ได้ผลอะไร และจะพัฒนาต่อไปได้อย่างไร ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจะส่งผลให้การดำเนินการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการดำเนินการนิเทศภายในเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสน์ โพนทัน (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยมีแนวทางให้สถานศึกษาประเมินความสอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประเมินผลการนิเทศภายใน กำกับ ติดตาม ให้การดำเนินการประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีการสรุปผลการนิเทศ รายงานต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสร้างความเข้าใจให้กับผู้ให้การนิเทศผู้รับการนิเทศ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความสามัคคีและความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ทีมงานนิเทศ และผู้รับการนิเทศ

2. สถานศึกษาควรมีการกำหนดระยะเวลาและปฏิทินกิจกรรมการนิเทศภายในให้มีความชัดเจน มีความสอดคล้องกับผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ และสามารถยืดหยุ่นได้ตามโอกาสและความเหมาะสม

3. สถานศึกษาควรมีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จัดกระบวนการนิเทศภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารสถานศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค (SWOT) และวิเคราะห์ปัญหา กำหนดจุดที่ต้องพิจารณาให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมนิเทศภายในของผู้บริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

ทัศนทิมา พงษ์พรหม. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏฐาทิพย์ สหัสสรังสี. (2559). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 11(พิเศษ), 102-106.

พิชญชาญ์ สุดทุม. (2559). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(พิเศษ), 1187-1190.

พิสน์ โพนทัน. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พรศรี อุชี. (2555). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนระยองปัญญานุกูล จังหวัดระยอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัชราภรณ์ สงค์ศรีอินทร์. (2558). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- เมธิณี สระไร. (2560). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุวิมล ร่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities, *Journal of educational and psychological measurement*, 30(3), 607–610.
- Moore, George Wyatt. (2000). The Supervision and Evaluation of High School Principals as Described by Central Office Administrators, *Dissertation Abstracts International*. 61(5), 2168–A.
- Silva, D. Y., & Dana, N. F. (2001). Collaborative supervision in the professional development school. *Journal of Curriculum and Supervision*, 16(4), 305–321.
- Tagger L. S. (2003). The Relationship of Collection Efficacy and Performance in Supervision, *Dissertation Abstract International*. 63(8), 3942–B.

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน
The Competency Performance Development of Military Officers in 2nd Infantry
Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps

ดิสพงค์ จันทรนิล

Disapong Jannin

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Master of Political Science, Stamford International University

E-mail: dis_24pong@hotmail.com

Received: January 18, 2019

Revised: May 24, 2019

Accepted: May 30, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (3) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์เชิง เหตุ-ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 138 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า การพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ความรู้ บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ทักษะความเชี่ยวชาญ และแรงจูงใจ (2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้า (3) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิง-เหตุผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ : การพัฒนา, สมรรถนะ, กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

Abstract

This research aimed to study (1) level of competency performance development of military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps (2) performance factors of military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps, (3) performance factors have cause-effect relationship with competency performance development of military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps. The samples were consisted of 138 from officers in military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps. Data were analyzing with Descriptive Statistics were percentage, mean, standard deviation. Inferential Statistics was multiple regression analysis.

The results of the research could be concluded that; (1) The overall of competency performance development of military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps was high level. Individual high-level factors were self – concept, trait knowledge trait respectively. In addition, moderate level factors were skill and motives trait. (2) The performance factors of military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps were high level in factors of relationship with colleagues, job description, relationship with commander, information technology correspondingly. The moderate level of performance factor was career progress. (3) For military officers in 2nd Infantry Battalion, 1st Infantry Regiment, Marine Division, Royal Thai Marine Corps, performance factors were in causal relationships with competency performance development in terms of job description, progress, relationship with commander, relationship with workmate.

Keywords: Development, Competency, Military officers in infantry battalion, royal Thai marine corps

ความสำคัญและปัญหา

การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประกอบอาชีพและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งในทุกระดับ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวนี้ควรเริ่มตั้งแต่การให้ความรู้พื้นฐาน ทักษะชีวิต การพัฒนาสมรรถนะ ทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนและพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องยกระดับและสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (กฤตชน วงศ์รัตน์, 2555, น.132)

เมื่อพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทัพเรือในปัจจุบันพบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายด้านยังไม่เป็นมาตรฐาน และยังไม่สามารถสนับสนุนให้กองทัพเรือเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานต่าง ๆ ในกองทัพอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ สมรรถนะ และการกำหนดการประเมินที่เป็นรูปธรรม (พงษ์ศักดิ์ สมบุญ, 2557 : 2) ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ย่อมจะมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ภูมิหลังของบุคลากรที่แตกต่างกันเมื่อมาทำงานร่วมกันอาจก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น หรือปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานอาจตามไม่ทันการพัฒนา ขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (ธวัชชัย มะลิซ้อน, 2554, น.2)

จากสถานการณ์และสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกองพันทหารราบ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากำลังพลของนาวิกโยธิน ให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของนาวิกโยธิน เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาสร้างตัวแบบการพัฒนาผ่านการจัดระบบงานที่ดีด้วยความสำคัญกับขีดชอบในหน้าที่และความมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จจากความรักและความสามัคคีของกำลังพล โดยไม่มีการแบ่งพวกฝ่าย มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ทุกภารกิจเกิดความสำเร็จ และกำลังพลทุกคนมีความภาคภูมิใจในความเป็น “ทหารนาวิกโยธิน”

วัตถุประสงค์การวิจัย

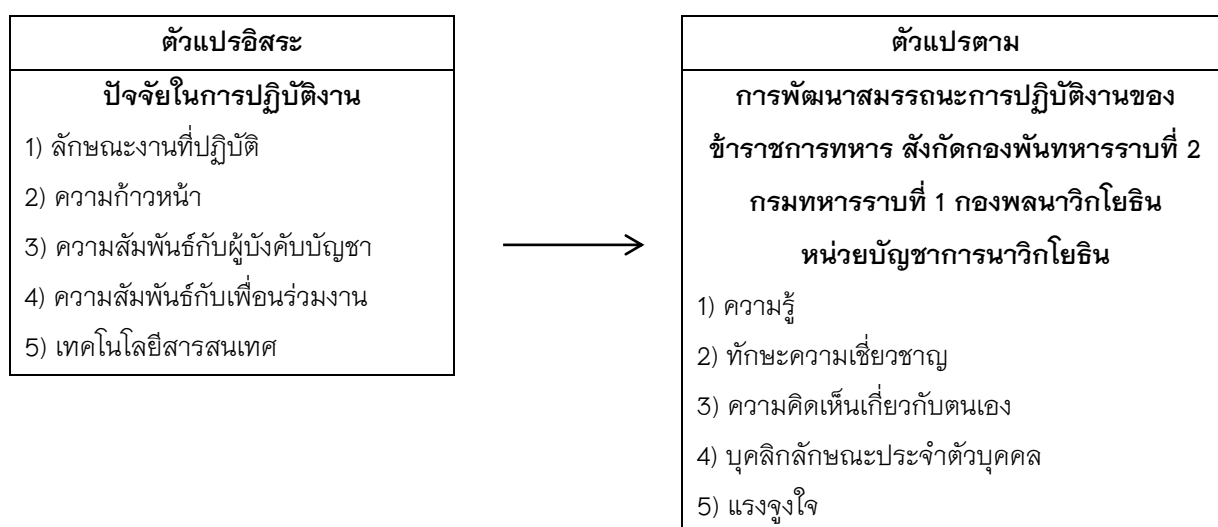
1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ความก้าวหน้า (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประยุกต์มาจากแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ มาจากแนวคิดของ อีเบอร์โซล (Ebersole, 2012)

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ประกอบด้วย (1) ความรู้ (2) ทักษะความเชี่ยวชาญ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ (5) แรงจูงใจ ประยุกต์มาจากแนวคิดของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973)

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 528 รายกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Samuel B.Green

(1991,p.109–110) ได้กลุ่มตัวอย่าง 138 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการสุ่มจำนวนให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยในชั้นภูมิ (Proportion Allocation) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ทั้งหมดแยกตามหน่วยงานจาก 5 หน่วยงาน

โดยใช้สูตรการคำนวณคือ

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

เมื่อ n_i แทน จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากแต่ละกลุ่ม
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
 N_i แทน จำนวนของประชากรในแต่ละกลุ่ม
 N แทน จำนวนของประชากรกลุ่ม

2. ขั้นที่ 2 ในการสุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่ม จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อีกครั้ง จากข้อมูลบุคลากรทั้งหมดแยกตามชั้นยศ เพื่อแบ่งตามสัดส่วนแต่ละประเภท ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ทั้งหมดแยกตามชั้นยศ ประกอบด้วย 1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร 2) นายทหารชั้นประทวน

3. ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) โดยข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ถูกสุ่มมาเป็นตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญตามจำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ประกอบด้วย (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ความก้าวหน้า (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ (5) เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ค่าคะแนน	5	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าคะแนน	4	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานมาก
ค่าคะแนน	3	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานน้อย
ค่าคะแนน	1	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

เกณฑ์สำหรับการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยวิชิต อุ๋อัน (2548, น.81) ได้กำหนดแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตร คำนวณพิสัย (range) ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	การปฏิบัติงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	การปฏิบัติงานมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	การปฏิบัติงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	การปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	การปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะ ความเชี่ยวชาญ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ 5) แรงจูงใจ มีจำนวน 25 ข้อ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นการสอบถามระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ค่าคะแนน 5	หมายถึง	ระดับการพัฒนามากที่สุด
ค่าคะแนน 4	หมายถึง	ระดับการพัฒนามาก
ค่าคะแนน 3	หมายถึง	ระดับการพัฒนานปานกลาง
ค่าคะแนน 2	หมายถึง	ระดับการพัฒนาน้อย
ค่าคะแนน 1	หมายถึง	ระดับการพัฒนาน้อยที่สุด

เกณฑ์สำหรับการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยวิชิต อุ๋อัน (2548, น.81) ได้กำหนดแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตร คำนวณพิสัย (range) ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	การพัฒนามากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	การพัฒนามาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	การพัฒนานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	การพัฒนาน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	การพัฒนาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษา และสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแล้วนำมาปรับปรุง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร (ลัคนาสายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, น. 249)

$$\text{สูตรเมื่อ} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยวิธีคิดคะแนน คือ

+ 1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถาม (ประเด็นการสัมภาษณ์) นั้น “ใช้ได้” คือ เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ “ปรับปรุง” ว่าข้อคำถามนั้นเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

-1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถามนั้น “ใช้ไม่ได้” คือ ไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้ จากการคำนวณค่า IOC ครั้งนี้ ได้เท่ากับ 1.00

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้เป็นข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด (กปช.จต.) ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 ดังนี้

สูตรการคำนวณค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

α = ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n = จำนวนข้อทั้งหมดในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามทั้งฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์แล้วมาลงเลขรหัส (Code)

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าทางสถิติและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามให้ตรงตามประเด็นที่ต้องการและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ส่วนข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม แล้วจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.49, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.56) ความรู้ ($\bar{X}$ = 3.57, S.D. = 0.71) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.76) และมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ทักษะความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}$ = 3.19, S.D. = 0.79) และแรงจูงใจ ($\bar{X}$ = 3.15, S.D. = 0.74)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.94$, S.D. = 0.70) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.66$, S.D. = 0.63) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 0.80) เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 0.78) และมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้า ($\bar{X}=2.97$, S.D. = 0.80)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยในการปฏิบัติงาน กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.940	0.256	–	3.669***	0.000
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.561	0.067	0.584	8.395***	0.000
2. ความก้าวหน้า	0.342	0.058	0.453	5.932***	0.000
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.273	0.060	0.362	4.526***	0.000
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.495	0.060	0.576	8.213***	0.000
5. เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.350	0.059	0.454	5.939***	0.000

หมายเหตุ * P < 0.05 $R^2 = 0.427$
 ** P < 0.01 R^2 ปรับ = 0.423
 *** P < 0.001 F = 101.491

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 42.30 – 42.70 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\beta_{\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}} = 0.584$, P < 0.001) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta_{\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}} = 0.576$, P < 0.001) เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\beta_{\text{เทคโนโลยีสารสนเทศ}} = 0.454$, P < 0.001) ความก้าวหน้า ($\beta_{\text{ความก้าวหน้า}} = 0.453$, P < 0.001) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta_{\text{ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}} = 0.362$, P < 0.001) กล่าวคือ การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากตาราง 1 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 \\ &= 0.940 + 0.561 (\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.342 (\text{ความก้าวหน้า}) + 0.273 \\ &\quad (\text{ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา}) \\ &\quad + 0.495 (\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.350 (\text{เทคโนโลยีสารสนเทศ})\end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน มีความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานข้าราชการในกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงาน ประกอบด้วย (1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการแนวคิดเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นหลักการ ข้อมูล ข้อเท็จจริงที่ตนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในงานด้านเครื่องยนต์ ความรู้ด้านการตลาด ความรู้ด้านเทคโนโลยีทางภูมิศาสตร์ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย เป็นต้น ความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ศึกษาด้วยตนเอง ฝึกอบรม การศึกษา ประสบการณ์ หรือการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้อื่น ดังนั้นองค์ประกอบในส่วนนี้จึงไม่ยั่งยืนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาความรู้บางอย่างอาจจะเก่าหรือไม่ทันสมัย ความรู้บางอย่างอาจอยู่ได้นาน จึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ (2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว ซึ่งเป็นความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานเพราะบางงานต้องการทักษะเฉพาะด้าน และทักษะมักจะต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝนมากกว่าองค์ประกอบความรู้ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น กล่าวคือเป็นความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตนเอง เนื่องจากองค์ประกอบนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรจะแสดงออกอย่างไร เช่น บางคนชอบคิดว่าตัวเองไม่เก่ง ทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง มักจะยกย่องคนอื่นและดูถูกตัวเอง องค์ประกอบในข้อนี้ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานานแต่ก็พอที่จะปรับเปลี่ยนได้ เช่น คนที่มีทัศนคติต่อพ่อแม่ไม่ดีอาจจะเปลี่ยนความคิดได้เมื่อตนเองเป็นพ่อแม่ คนที่ดูถูกตนเองอาจจะเปลี่ยนทัศนคติได้เมื่อประสบความสำเร็จในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น กล่าวคือเป็นสิ่งที่เกิดและอยู่กับคนมานาน เป็นสิ่งที่ค่อย ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคน ๆ นั้น ไปโดยอัตโนมัติ เช่น คนที่นำเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ

มีนิสัยโมโหง่าย เป็นต้น องค์ประกอบส่วนนี้เป็นส่วนที่พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงได้ยาก ทำได้ดีที่สุดเพียงไม่ทำให้บุคคลนั้นนำเอานิสัยที่ไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น (5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น กล่าวคือเป็นพลังภายในซึ่งอยู่ในส่วนลึกของคนที่มีส่วนช่วยให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท โดยเกิดจากเหตุปัจจัยหรือแรงบันดาลใจที่แตกต่างกัน เช่น บางคนมีแรงจูงใจต่อชีวิตเพื่อลูก หรือต้องการการยอมรับจากคนอื่น เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากของสมรรถนะ เพราะเปรียบเสมือนขุมกำลังที่จะบ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่ (แรงจูงใจอาจไม่มากพอที่จะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรค) บ่งชี้ว่าคนสามารถทำงานดีได้อย่างต่อเนื่องหรือไม่ (แรงจูงใจอาจมีแต่ไม่ต่อเนื่อง มีเป็นช่วง ๆ ฮึดเป็นพัก ๆ) องค์ประกอบส่วนนี้แต่ละคนมีไม่เท่ากัน แต่เป็นส่วนที่สามารถสร้างได้ ซึ่งบางคนสร้างแล้วอยู่นาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลูอิส คัทซ์ รัตน์สัมฤทธิ์ (2560, น.218 – 227) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านค่านิยม ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจ ภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจ และด้านความรู้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธวัช นิยมสิน (2560, น.182 – 185) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีการพัฒนาระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว มีการพัฒนาระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการมีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นตำรวจ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านความรู้มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการนำความรู้มาเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านทักษะมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการมีความถนัดในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557, น.63 – 64) วิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยรวมมีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลิกลักษณะประจำตัว ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านความรู้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เป็นองค์ประกอบที่มีส่วนกระตุ้น จูงใจหรือผลักดันให้ข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การทำงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำ

หายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ช่วยให้ทำได้ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้สำเร็จในเวลาอันสั้น (2) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคล ผู้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ และ (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับ เพื่อนร่วมงาน ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ อีเบอร์โซล (Ebersole, 2012) กล่าวว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้บูรณาการเข้าสู่องค์การประเภทต่าง ๆ ทั้งองค์การภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงได้ปรับตัวและจัดการกับเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การได้สูงสุด ดังนั้นจึงได้นำเทคโนโลยีที่จะมีผลต่อการดำเนินกิจการในอนาคตจึงต้องศึกษาติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญ คือ สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานต่าง ๆ อย่างมากมาย แลกเปลี่ยนข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ สามารถส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว เพิ่มความเร็วในการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนค้นหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, น.115) วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ในด้าน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดในด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช นิยมสิน (2560, น.182 – 185) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ วิทยากร เทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และด้านแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความรู้ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ และ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีส่วนกระตุ้น จูงใจหรือผลักดันให้ข้าราชการกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธินใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวีพล สุนทรรัตน์ (2557, น.94 – 96) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, น. 115) วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช เนียมสิน (2560, น.182 – 185) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ค้นพบประเด็นและปัญหาต่าง ๆ ที่น่าสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ควรกำหนดเป็นโครงการที่เป็นรูปธรรม โดยมีการมอบหมาย ความรับผิดชอบที่ชัดเจน
2. ควรมีการสนับสนุนสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เช่น บ้านพักที่ไม่ทรุดโทรม วันหยุดที่ตรงตามกำหนด บทลงโทษที่เหมาะสม ฯลฯ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ด้านความรู้ ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ทฤษฎีต่าง ๆ ตามหลักของนาวิกโยธิน เช่น ด้านการปฏิบัติการข่าวสาร (IO) ให้เข้าใจอย่างแท้จริงเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดต่อให้เพื่อนร่วมงานได้

2. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญ ควรมีการพัฒนาทักษะในการใช้ภาษาภาษาอังกฤษในการสื่อสาร มีการฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการปฏิบัติงาน และฝึกฝนทักษะในการยิงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ควรพัฒนาความคิดของตนเองให้เป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร
5. ด้านแรงจูงใจ ควรมีการปรับเงินเดือนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือต่าง ๆ และผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน
2. ควรทำการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในทุกหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย ปัญหา อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เช่น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กวีพล สุนทรรัตน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กฤตชน วงศ์รัตน์. (2555). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 22(1), 131 – 141.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฐิติศักดิ์ รัตนสมฤทธิ์. (2560). *สมรรถนะหลักในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.
- ธวัช เนียมสิน. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.
- ธวัชชัย มะลิซ้อน. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการทหารกอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- พงษ์ศักดิ์ สมบุญ. (2557). *ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนการเป็นกองทัพเรือสมรรถนะสูง*. เอกสารประจำภาควิชาวิทยาลัยกองทัพเรือ, กรมยุทธศึกษาทหารเรือ.

- วิจิต ฐ่อ้น. (2548). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: พรินท์แอนด์ (ประเทศไทย).
- เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง. (2557). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- Ebersole, S. (2012). *Media determinism in cyberspace*. Retrieved from <http://www.regent.Edu/acad/schcom/rojc/mdic/md.html>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Greenl,G.B. (1991). *How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? Multivariate Behavioral Research*. Retrieved from http://research.kbu.ac.th/home/journal/pdf/journal_v15_no1.pdf.
- Mcclelland, D. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.

การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยว
ของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

Sustainable Homestay Management to support the tourism of Amphawa
floating market in Amphawa District Samut Songkhram Province

ศรัณย์ สัตธานันต์

Sarun Sutthananun

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

Master of Political Science, Phetchaburi Rajabhat University

E-mail: figarobearm@gmail.com

บทคัดย่อ

Received: January 29, 2019

Revised: June 5, 2019

Accepted: June 19, 2019

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม (2) การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม (3) การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผล กับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการท่องเที่ยว และผู้ประกอบการการท่องเที่ยวโฮมสเตย์ในพื้นที่ตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 114 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม การบริหารกระบวนการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร (2) การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ การเข้าใจการท่องเที่ยว การพัฒนาการท่องเที่ยว และการเข้าถึงการท่องเที่ยว (3) การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ในด้านการเข้าใจการท่องเที่ยว ด้านการเข้าถึงการท่องเที่ยว และด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, การบริหารจัดการแบบองค์รวม, การพัฒนาอย่างยั่งยืน, โฮมสเตย์

Abstract

This research aimed to study (1) level of sustainable homestay management To support the tourism of Amphawa floating market in Amphawa District Samut Songkhram Province (2) the sustainable tourism development of Amphawa floating market in Amphawa District Samut Songkhram Province (3) the relationship between the sustainable development and cause–effect relationship with sustainable homestay management To support the tourism of Amphawa floating market in Amphawa District Samut Songkhram Province. The samples were consisted of 114 of personnel in government agencies operating in tourism and homestay tour operators in the Amphawa Floating Market area Samut Songkhram Province. Descriptive Statistics were percentage, mean, S.D. Inferential Statistics were chi-square test and multiple regression analysis.

The results of the research could be conclude that; (1) Sustainable homestay management to support the tourism of Amphawa floating market in Amphawa District Samut Songkhram Province in general had moderate level of management in all aspects. The level of management arranged in the following order: continuous improvement teamwork Process management Giving priority to service recipients and executive leadership. (2) sustainable tourism development to support the tourism of Amphawa Floating Market, Amphawa District, Samut Songkhram Province for overall development was moderate in all aspects. The order of the development were understanding tourism, tourism development, and access to tourism, respectively. (3) Sustainable tourism development. Moreover, there is a causal relationship between the management of a homestay holistic approach to sustainability and to support tourism of Amphawa Floating Market, Amphawa District, Samut Songkhram Province. In terms of understanding tourism Access to tourism And tourism development, there is a causal relationship with the management of a homestay holistic approach to sustainability. To support tourism of Amphawa Floating Market, Amphawa District, Samut Songkhram Province With statistical significance at the level of 0.01.

Keywords : Management, Holistic management, Sustainable Development, Homestay.

ความสำคัญและปัญหา

จังหวัดสมุทรสงครามเป็นจังหวัดเล็ก ๆ ที่ตั้งอยู่บริเวณปากอ่าวไทย อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 65 กิโลเมตร การเดินทางใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง ภายในจังหวัดมีแม่น้ำแม่กลองไหลผ่าน ซึ่งเชื่อมต่อมาจากราชบุรีและมาออกทะเลที่อ่าวไทย เป็นแม่น้ำสายหลัก มีคลองเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงถึงกันทำให้สามารถใช้เส้นทางคมนาคมทางน้ำติดต่อถึงกันได้ทั่วทั้งจังหวัด ลักษณะภูมิประเทศในจังหวัดส่วนใหญ่เป็นสวนผลไม้ มีธรรมชาติสงบร่มรื่น และเนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีแม่น้ำแม่กลองไหลลงสู่ทะเลในอ่าวไทย เมื่อน้ำทะเลมาหนุนทำให้น้ำเค็มไหลผ่านขึ้นไปทางตอนบนและไหลปนกับน้ำจืดจากแม่น้ำแม่กลอง ทำให้เกิดระบบนิเวศสามน้ำ คือ มีทั้งน้ำจืด น้ำกร่อย น้ำเค็ม อยู่ในจังหวัดเดียวกันอย่างสมดุล และเป็นแหล่งสุดท้ายของประเทศที่ยังสามารถคงระบบนิเวศดังกล่าวไว้ได้ นอกจากนี้ยังมีลำคลองหลายสายที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย ทำให้สามารถติดต่อคมนาคมกันได้อย่างทั่วถึงทั้งจังหวัด อีกครั้งลำน้ำยังมีความใสสะอาด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าจังหวัดสมุทรสงครามเป็นเวนิสแหล่งสุดท้ายของประเทศไทย จากสภาพภูมิประเทศดังกล่าว ชาวจังหวัดสมุทรสงครามส่วนใหญ่ จึงมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ผูกพันกับสายน้ำ และยังคงใช้ชีวิตกลมกลืนอยู่กับธรรมชาติไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของยุคโลกาภิวัตน์ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเสน่ห์ที่สร้างความแตกต่างจากจังหวัดอื่น ๆ ในบริเวณใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานคร ทำให้มีผู้ให้ความสนใจเข้ามาท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมวิถีชีวิตความเป็นอยู่และการท่องเที่ยวทางน้ำ โดยเริ่มจากการที่ชาวบ้านซึ่งส่วนใหญ่เป็นเจ้าของสวนจัดบ้านพักของตนให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามาพักในลักษณะโฮมสเตย์ ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่แตกต่างไปจากการท่องเที่ยวในจังหวัดอื่น ๆ และเริ่มมีชื่อเสียงมากขึ้น เนื่องจากการเดินทางไป-กลับสะดวก ชาวจังหวัดสมุทรสงครามส่วนหนึ่งจึงได้เปลี่ยนวิถีชีวิตจากการเป็นเกษตรกรอย่างเดียว มาเป็นผู้ประกอบการด้านที่พักแบบโฮมสเตย์ไปด้วย ใช้ทรัพยากรสวนผลไม้ที่ตนมีอยู่และธรรมชาติแบบสวนที่บริสุทธิ์มาเป็นจุดขายในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาปรับปรุงกิจการ และนอกจากนี้ได้มีการรวมตัวในเชิงกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันในพื้นที่เพื่อบริการนักท่องเที่ยวให้ได้รับความสะดวกในการท่องเที่ยวแบบครบวงจร เชื่อมโยงกับผู้ประกอบการท่องเที่ยวทางน้ำของที่ระลึก และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในพื้นที่ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการรวมตัวกัน โดยมีหอการค้าจังหวัดสมุทรสงครามซึ่งเป็นองค์กรภาคเอกชนที่เห็นความสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และการร่วมมือกันในการประกอบกิจการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ มาเป็นแกนหลักในการดำเนินกิจกรรม โดยมีลักษณะของกิจกรรมมีการประชุมพบปะ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งเป็นจุดเด่นของคลัสเตอร์นี้ (จกมล บุญพิทักษ์, 2552, น.2 – 3)

ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาอุปสรรคของการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในหลายพื้นที่ เช่น การศึกษาศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ชุมชนมีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ด้านการเมือง พบว่า ไม่สามารถดำเนินการจัดการอย่างเป็นระบบและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนได้ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน และ ด้านสังคมและวัฒนธรรม พบว่า มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างชุมชนท้องถิ่นและนักท่องเที่ยว เพื่อตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของวิถีชีวิต ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ พบว่า ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการได้รับประโยชน์ พบว่า ชุมชนไม่มีการรวมตัวกันเพื่อประกอบธุรกิจร่วมกัน และส่วนใหญ่ชุมชนจะมีรายได้เสริมจากการท่องเที่ยว (วรรณวิมล ภู่นาค, 2557, น.63) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าชุมชนตระหนักถึงการเรียนรู้ ทั้งด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และการอนุรักษ์วัฒนธรรม แต่ขาดความร่วมมือ เช่นเดียวกับผลการวิจัยเรื่องการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อชุมชนและท้องถิ่น (สุดถนอม ต้นเจริญ, 2558, น.496) ซึ่งพบว่า องค์กรชุมชนถูกจัดตั้ง

อย่างเป็นทางการ ซึ่งมีการจัดการและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ภายใต้จิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง แต่ความเข้มแข็งในชุมชนที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนยังขาดความร่วมมือร่วมใจและแรงสนับสนุนความเข้มแข็งของกลุ่มในระยะยาว นอกจากนี้ปัญหาและอุปสรรคในชุมชนเองแล้ว การท่องเที่ยวยังประสบกับปัญหาผลกระทบและส่งผลกระทบต่อสังคมหรือชุมชนนั้น ๆ เพราะการเติบโตของการท่องเที่ยวที่มีผลดีทางเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม เช่น ปัญหาการทำลายทัศนียภาพ ค่าครองชีพสูงขึ้น วิถีชีวิตของชุมชนเปลี่ยนไปเป็นสังคมเมืองและสูญเสียความเป็นตัวตนหรือเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้ การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนจึงเป็นทางออกที่ดีสำหรับการลดและขจัดปัญหานี้ (สุดถนอม ตันเจริญ, 2560, น.5 – 6)

จากปัญหาดังกล่าว ประการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวชั้นนำ เช่น การขาดแคลนงบประมาณในการปรับปรุงสถานที่ ที่พัก และสิ่งแวดล้อม การขาดแคลนบุคลากรในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว การขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริการสำหรับนักท่องเที่ยวให้ได้รับประโยชน์สูงสุด การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวหรือกิจกรรมที่น่าสนใจ การประสานงานกับภาครัฐ หรือเอกชนที่สามารถเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจการท่องเที่ยว รวมทั้งการอำนวยความสะดวกต่อนักท่องเที่ยว ในการเดินทางเข้ามายังแหล่งท่องเที่ยว (ชลเชตต์ หิรัญพิศ, 2557, น.3)

ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ควรมีการการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และต่างชาติ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและมีความสนใจในการศึกษาการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งการบริหารจัดการโฮมสเตย์มีส่วนสำคัญที่สนับสนุนให้ชุมชนสามารถสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวภายในแหล่งชุมชนของตนเองได้ อีกทั้งอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ยังมีตลาดน้ำอัมพวา ที่นักท่องเที่ยวให้ความสนใจทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเป็นอย่างมาก ถ้ามีการบริหารจัดการที่ดี นักท่องเที่ยวก็จะได้รับความพึงพอใจและอยากกลับมาท่องเที่ยวอีกซ้ำ ๆ ส่งผลให้สภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น จึงควรหาแนวทางในการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งได้แก่ (1) การสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า (2) การทำงานเป็นทีม (3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (4) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ (5) การบริหารกระบวนการ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาโฮมสเตย์ให้ตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืนแก่ภาครัฐ ประชาชน และผู้ประกอบการ ให้บริหารจัดการโฮมสเตย์สอดคล้องกับยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อป้องกันและลดปัญหาการบริหารจัดการโฮมสเตย์ซึ่งจะมีผลกระทบต่อนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวใน ตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม และสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองของประชากรที่อาศัยอยู่ในตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม และประชากรในพื้นที่ใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

3. เพื่อศึกษาการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผล กับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์กรร่วมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

การบริหารจัดการแบบองค์กรร่วม หมายถึง การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์กรร่วมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์กรร่วมให้มีความยั่งยืน ซึ่งการบริหารจัดการแบบองค์กรร่วม ประกอบด้วย

1. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ หมายถึง การมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงคุณภาพบริการให้เป็นที่ต้องการของลูกค้า บุคลากรทุกคนต้องรับแนวคิดและปรัชญาการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงคุณภาพให้ชัดเจน พนักงานทุกคนได้รับการฝึกฝนอบรมการบริการอย่างต่อเนื่อง และแรงจูงใจให้พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการบริการตลอดเวลา เพื่อรองรับการท่องเที่ยว

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับผู้ที่มาท่องเที่ยว มีวิธีการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ ๆ มีความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการโฮมสเตย์ มีการนำนวัตกรรมมาบริหารจัดการโฮมสเตย์ เพื่อรองรับการท่องเที่ยว และกระตุ้นพนักงานทุกคนให้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงาน

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง มีการสื่อสารที่ดีในองค์กร ทำให้ทุกหน่วยงานเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการทำงาน ให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพในการทำงาน

4. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาพัฒนาการบริหารจัดการโฮมสเตย์ให้มีความก้าวหน้า เก็บข้อมูลที่เป็นข้อบกพร่อง เพื่อแก้ไขและปรับปรุงการปฏิบัติงาน นำวิธีการจัดการอย่างมีคุณภาพ (PDCA) เข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน จัดบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงาน ประมวลผลและนำมาแสดงผลในรูปสถิติเพื่อนำมาปรับปรุงข้อผิดพลาดอย่างต่อเนื่อง ฝึกอบรมการบริหารจัดการโฮมสเตย์ เพื่อรองรับการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

5. การบริหารกระบวนการ หมายถึง กำหนดเป้าหมายคุณภาพที่ตรงต่อความต้องการขององค์กรให้ชัดเจน ดำเนินการตามแนวทางระบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรที่วางแผนไว้อย่างต่อเนื่อง ควรใช้วิธีการที่สร้างสรรค์มาดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย นำเสนอผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จด้วยสื่อที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ๆ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและรับทราบ ตลอดจนมีการจัดเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการแก้ไขปัญหา

การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน หมายถึง การดำเนินงานและขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการในทุก ๆ มิติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบด้วย

1. การเข้าใจการท่องเที่ยว หมายถึง การค้นคว้าหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตมาพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน รวบรวมข้อมูลและจัดทำสถิติการท่องเที่ยว วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาประเมินการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์กรร่วม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน รวมถึงทำการทดลองการบริหารจัดการโฮมสเตย์จนได้ผลจริง เพื่อนำไปพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

2. การเข้าถึงการท่องเที่ยว หมายถึง การปรับตัวที่จะพัฒนาตนเองในการการบริหารจัดการโฮมสเตย์ เพื่อนำมาพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กำหนดทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่ชัดเจน สำรวจความต้องการของ

ประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน สร้างแรงบันดาลใจในการบริหารจัดการโฮมสเตย์ เพื่อนำมาพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน รวมถึงมีการสื่อสารกับประชาชนให้ทราบถึงการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

3. การพัฒนาการท่องเที่ยว หมายถึง การเริ่มต้นพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนด้วยตนเองแล้วค่อยนำไปแนะนำต่อบุคคลอื่น ใช้วิธีการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนด้วยตนเอง ตามหลักการบริหารจัดการโฮมสเตย์ ฟังพาตนเองโดยใช้อุปกรณ์ที่ประหยัด และถูกต้องตามหลักการบริหารจัดการโฮมสเตย์ ปรับปรุงการบริหารจัดการโฮมสเตย์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการโฮมสเตย์

โฮมสเตย์ หมายถึง บ้านของชาวบ้านที่แบ่งพื้นที่บางส่วนในบ้านหรือภายในบริเวณบ้านทำเป็นห้องพักเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่มาพักด้วยความยินดีและเต็มใจ โดยนักท่องเที่ยวต้องจ่ายค่าที่พักและอาหารแก่เจ้าของบ้านในอัตราที่เหมาะสม

สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผล กับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

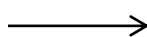
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
6. แนวคิดเกี่ยวกับโฮมสเตย์

ตัวแปรอิสระ

การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

- 1) การเข้าใจการท่องเที่ยว
- 2) การเข้าถึงการท่องเที่ยว
- 3) การพัฒนาการท่องเที่ยว



ตัวแปรตาม

การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน

เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของ
ตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา
จังหวัดสมุทรสงคราม

- 1) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ
- 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
- 5) การบริหารกระบวนการ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ได้แก่ 1) การเข้าใจการท่องเที่ยว 2) การเข้าถึงการท่องเที่ยว และ 3) การพัฒนาการท่องเที่ยว มาจาก ศาสตร์พระราชา เข้าใจ เข้าถึง พัฒนาของ สุนทรภู่ (2559, น.56 – 57)

ตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมาจากทฤษฎี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558, น.26) 3) การทำงานเป็นทีม 4) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 5) การบริหารกระบวนการ มาจากทฤษฎี เดมมิง (Deming, 1982, p.67 – 69)

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ในจังหวัดสมุทรสงคราม ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวโฮมสเตย์ในพื้นที่ตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 243 ราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Samuel B. Green (1991, p. 109–110) คำนวณโดยใช้สูตร $n \geq 50 + 8(m)$ (อ้างถึงใน ธีรพล ชันทไชย, 2557 : 140–144) เมื่อ n คือ ขนาดตัวอย่าง และ m คือ จำนวนประชากร หรือตัวแปรอิสระ ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรอิสระจำนวน 8 ตัว ได้กลุ่มตัวอย่าง 114 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) โดยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ในจังหวัดสมุทรสงคราม และ ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวโฮมสเตย์ในพื้นที่ตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ได้แก่ (1) สำนักงานจังหวัดสมุทรสงคราม 23 คน (2) สำนักงานเทศบาลตำบลอัมพวา 12 คน (3) สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดสมุทรสงคราม 12 คน (4) สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคสาขาจังหวัดสมุทรสงคราม 7 คน (5) การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานจังหวัดสมุทรสงคราม 14 คน (6) สถานีตำรวจภูธรอัมพวา 12 คน (7) กรมประชาสัมพันธ์จังหวัดสมุทรสงคราม 7 คน และ (8) ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวโฮมสเตย์ในพื้นที่ตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม 27 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย (1) การเข้าใจการท่องเที่ยว (2) การเข้าถึงการท่องเที่ยว และ (3) การพัฒนาการท่องเที่ยว จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ค่าคะแนน 5	หมายถึง	ระดับการพัฒนามากที่สุด
ค่าคะแนน 4	หมายถึง	ระดับการพัฒนามาก
ค่าคะแนน 3	หมายถึง	ระดับการพัฒนาปานกลาง
ค่าคะแนน 2	หมายถึง	ระดับการพัฒนาน้อย
ค่าคะแนน 1	หมายถึง	ระดับการพัฒนาน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบด้วย (1) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (3) การทำงานเป็นทีม (4) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ (5) การบริหารกระบวนการ มีจำนวน 25 ข้อ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นการสอบถามระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ค่าคะแนน 5	หมายถึง	ระดับการบริหารจัดการมากที่สุด
ค่าคะแนน 4	หมายถึง	ระดับการบริหารจัดการมาก
ค่าคะแนน 3	หมายถึง	ระดับการบริหารจัดการปานกลาง
ค่าคะแนน 2	หมายถึง	ระดับการบริหารจัดการน้อย
ค่าคะแนน 1	หมายถึง	ระดับการบริหารจัดการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษา และสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแล้วนำมาปรับปรุง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยวิธีคิดคะแนน คือ + 1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถาม (ประเด็นการสัมภาษณ์) นั้น “ใช้ได้” คือ เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ “ปรับปรุง” ว่าข้อคำถามนั้นเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

-1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถามนั้น “ใช้ไม่ได้” คือ ไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้ จากการคำนวณหาค่า IOC ครั้งนี้ ได้เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้

แบบสอบถามครั้งนี้เป็นบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ในจังหวัดสมุทรสงคราม และผู้ประกอบการการท่องเที่ยวโฮมสเตย์ในพื้นที่ตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.880 ดังนี้

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและแนะนำ เกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์แล้วมาลงเลขรหัส (Code)

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อดำเนินการหาค่าทางสถิติและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามให้ตรงตามประเด็นที่ต้องการและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลของการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ส่วนข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม แล้วจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวม มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.28, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.34, S.D. = 0.52) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 3.30, S.D. = 0.53) การบริหารกระบวนการ ($\bar{X}$ = 3.29, S.D. = 0.51) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ($\bar{X}$ = 3.25, S.D. = 0.58) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 3.23, S.D. = 0.55)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อบริการการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อบริการการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}=3.31$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ การเข้าใจการท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 0.55) การพัฒนาการท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.30$, S.D. = 0.57) และการเข้าถึงการท่องเที่ยว ($\bar{X}=3.24$, S.D. = 0.60)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่กำหนด คือ การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อบริการการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อบริการการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวม				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.858	0.235	–	7.913***	0.000
1. การเข้าใจการท่องเที่ยว	0.319	0.066	0.415	4.826***	0.000
2. การเข้าถึงการท่องเที่ยว	0.299	0.060	0.425	4.971***	0.000
3. การพัฒนาการท่องเที่ยว	0.342	0.063	0.457	5.444***	0.000

หมายเหตุ	*	$P \leq 0.05$	R^2	= 0.251
	**	$P \leq 0.01$	R^2 ปรับ	= 0.245
	***	$P \leq 0.001$	F	= 37.628

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อบริการการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 24.50 – 25.10 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ การพัฒนาการท่องเที่ยว ($\beta_{\text{การพัฒนาการท่องเที่ยว}} = 0.457$, Sig. = 0.000) การเข้าถึงการท่องเที่ยว ($\beta_{\text{การเข้าถึงการท่องเที่ยว}} = 0.425$, Sig. = 0.000) และการเข้าใจการท่องเที่ยว ($\beta_{\text{การเข้าใจการท่องเที่ยว}} = 0.415$, Sig. = 0.000) กล่าวคือ การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อบริการการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาการท่องเที่ยว การเข้าถึงการท่องเที่ยว และการเข้าใจการท่องเที่ยว

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน ซึ่งการบริหารจัดการแบบองค์รวมนั้น ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการบริหารกระบวนการ เพื่อให้การบริหารนั้นได้ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558, น.26 – 74) กล่าวถึง สารสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ การนำองค์กร เป็นการมุ่งเน้นวิธีการที่ผู้บริหารชี้นำ และกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังขององค์กร และขับเคลื่อนผลักดันให้องค์กรมีผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสาร สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม การดำเนินการที่มีจริยธรรมและผลการดำเนินการที่ดี รวมถึงระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี และความรับผิดชอบต่อสังคมลักษณะสำคัญขององค์กร สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ และความท้าทาย และการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการกำหนดวิธีการที่ใช้รับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการใช้สารสนเทศเกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เดมมิง (Deming, 1982, p.67 – 69) ที่มองว่าการจัดการคุณภาพเป็นกิจกรรมขององค์กรทั้งหมด ไม่ใช่แค่งานตรวจคุณภาพ ตามที่กำหนดหรือเป็นงานของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการประกันคุณภาพ และสิ่งที่ทำให้ระบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จมาประยุกต์ใช้ให้ประสบความสำเร็จด้วยวิธี (1) ทำการปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดเก็บบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงาน ประมวลผลและนำมาแสดงผลในรูปสถิติ เพื่อเปรียบเทียบรายยกเลิกวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ใครทราบถึงวิธีการเพิ่มคุณภาพของงานที่ถูกต้อง (2) พัฒนาระบบการบริหารที่ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อสร้างภาวะผู้นำให้บุคลากรและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงาน และ (3) ลดความขัดแย้งและอุปสรรค ในการดำเนินงานระหว่างพนักงานและระหว่างหน่วยงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2556 , น.50) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร กับการพัฒนานวัตกรรมในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบ TQM ของพนักงานบริษัท อาปิโก ไฮเทค จำกัด (มหาชน) (1) ด้านการให้ความสำคัญกับลูกค้า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากกับความคาดหวังว่าจะได้รับสินค้าและบริการที่สมบูรณ์มากที่สุด และให้ความสำคัญน้อยกับการเป็นทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ (2) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยให้ความสำคัญมากกับเป้าหมายของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญน้อยกับองค์การมีการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ (3) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยให้ความสำคัญมากกับหน่วยงานใช้การประชุมทีมงานเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันและให้ความสำคัญน้อยกับการประชุมของทีมงานมีการพยายามให้สมาชิกเสนอแนวความคิดเห็นก่อนที่จะตัดสินใจ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัฐวิกรณ์ พลอยประเสริฐ (2553, น.94) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของการบริหารองค์กรตามหลัก TQM ที่มีต่อการพัฒนานวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า การบริหาร

องค์กรตามหลักการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ระดับองค์กรโดยรวม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการให้ความสำคัญกับลูกค้า และบริหารจัดการทางด้านกระบวนการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนงค์นาถ โยคุณ (2554, น.142) วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมขององค์กรที่เกี่ยวข้องอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยรวม ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าผู้ให้ความเห็นส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดตั้งทีมงานรับผิดชอบระดับอำเภอ โดยทุกองค์กรมีส่วนร่วม ควรให้ความรู้ของหัวใจแก่นคณะกรรมการด้านการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ประสานงานกันอยู่มีระบบและให้มีการประชุมคณะทำงานเป็นประจำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตยา เตยโพธิ์ (2559 : 132) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโฮมสเตย์ : การพัฒนารูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมาของโฮมสเตย์ในพื้นที่วิจัย มีความเกี่ยวข้องกับคนในชุมชนหรือคนในท้องถิ่นที่เป็นเจ้าของทรัพยากรการท่องเที่ยว ที่มีวิถีการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนซึ่งเป็นสังคมที่มีความเรียบง่าย ปลอดภัย มีบรรยากาศเย็นสบาย เป็นสังคมที่มุ่งเน้นการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีวิถีชีวิตตามแบบวิถีชีวิตชุมชนเป็นสังคมที่มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย และเน้นการท่องเที่ยวชมชนเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเชิงเกษตรและการท่องเที่ยวแบบสัมผัสธรรมชาติสภาพปัจจุบันปัญหาการจัดการการท่องเที่ยวโฮมสเตย์ พบว่า ที่พักโฮมสเตย์ทั้งสามแห่งมีปัญหาด้านการสาธารณูปโภค ได้แก่ น้ำประปาไม่สะอาด ระบบนิเวศภายในบริเวณบ้านพักและในชุมชนไม่ร่มรื่น ถนนเส้นทางการท่องเที่ยว ที่พักร้านอาหาร ร้านจำหน่ายของที่ระลึก ขาดการปรับปรุงภูมิทัศน์รอบ ๆ อาณาบริเวณ ส่วนในด้านข้อมูล ขาดป้ายบอกทาง ป้ายข้อมูล บุคลากรการท่องเที่ยว ประเด็นเหล่านี้ยังเป็นปัญหามาจนถึงปัจจุบันแนวทางการพัฒนาศักยภาพโฮมสเตย์ เพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศวัฒนธรรม ควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ระบบนิเวศรอบ ๆ อาณาบริเวณ มีการปรับปรุงระบบน้ำประปา ไฟฟ้า ห้องน้ำอาบที่ ที่พักใช้ประโยชน์ ป้ายข้อมูลภายในพื้นที่ บุคคลที่ให้ข้อมูลด้านองค์ประกอบของการท่องเที่ยวภายนอก ได้แก่ ร้านอาหาร ถนน ป้ายบอกทางแหล่งธรรมชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้ามาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีความเหมาะสม

การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อบริการการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อบริการการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อบริการการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีการดำเนินงานและขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการในทุก ๆ มิติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนยั่งยืนของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่ง ประกอบด้วย การเข้าใจการท่องเที่ยว การเข้าถึงการท่องเที่ยว และการพัฒนาการท่องเที่ยว สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเมธ ตันติเวชกุล (2559, น.56 – 57) ได้กล่าวถึง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” นั่นคือก่อนจะทำอะไรต้องมีความเข้าใจเสียก่อน เข้าใจภูมิประเทศ เข้าใจผู้คนในหลากหลายปัญหาทั้งทางด้านกายภาพ ด้านจารีตประเพณีและวัฒนธรรม เป็นต้น และระหว่างดำเนินการนั้น จะต้องทำให้ผู้ที่เราจะไปทำงานกับเขาหรือทำงานให้เขานั้น “เข้าใจ” เราด้วยเพราะถ้าเราเข้าใจเขาแต่ฝ่ายเดียว โดยที่เขาไม่เข้าใจเราประโยชน์คงจะไม่เกิดขึ้นตามที่เรามุ่งหวังไว้ “เข้าถึง” ก็เช่นกัน เมื่อรู้ปัญหาแล้ว เข้าใจแล้ว ก็ต้องเข้าถึงเพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ และเมื่อเข้าถึงแล้วจะต้องทำอย่างไรก็ตามให้เขาอยากเข้าถึงเราด้วย ดังนั้น จะเห็นว่าเป็นการสื่อสารสองทางทั้งไปและกลับถ้าสามารถทำสองประการแรกได้สำเร็จ เรื่อง “การพัฒนา” จะลงเอยได้อย่างดีเพราะเมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน ต่างฝ่ายอยากจะทำสองประการแรกได้สำเร็จ เรื่อง “การพัฒนา” จะลงเอยได้อย่างดีเพราะเมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน ต่างฝ่ายอยากจะทำสองประการแรกได้สำเร็จ เรื่อง “การพัฒนา” จะลงเอยได้อย่างดีเพราะเมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน

กับงานวิจัยของ ธวัชชัย วรปัสสุ (2552, น.72) วิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านความรู้ความเข้าใจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและตระหนักในความสำคัญของการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ พงษ์นิรันดร์ (2559, น.258) วิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้ให้บริการด้านการท่องเที่ยวเกี่ยวกับศักยภาพในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว วังน้ำเขียวในปัจจุบัน ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิษฐาน ไชยเรือง (2551, น.247) วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามเส้นทางแอ่งอารยธรรมขอม ในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามเส้นทางแอ่งอารยธรรมขอมในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ ได้แก่ การพัฒนา มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลทกาญจน์ ชัยวัฒน์พงศ์ (2557 : 195) วิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแบบโฮมสเตย์ชุมชนตำบลคลองโคน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแบบโฮมสเตย์ ของชุมชนตำบลคลองโคนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดการในด้านการเข้าถึง รองลงมาคือด้านการคมนาคมขนส่งและการบริการการท่องเที่ยวด้านที่พัก มีความพึงพอใจรวมเท่ากัน ด้านคุณค่าแหล่งท่องเที่ยว ด้านอัตลักษณ์ชุมชนการบริการการท่องเที่ยวด้านอาหารและเครื่องดื่ม การบริการการท่องเที่ยวด้านความปลอดภัย การบริการการท่องเที่ยวด้านสินค้าที่ระลึก และด้านวัฒนธรรมชุมชนตามลำดับ

การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ด้านการเข้าใจการท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริหารกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ด้านการเข้าถึงการท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการบริหารกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการบริหารกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับด้านการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานและขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบบูรณาการในทุก ๆ มิติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนยั่งยืนของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม นั้นต้องประกอบด้วย การเข้าใจการท่องเที่ยว การเข้าถึงการท่องเที่ยว และการพัฒนาการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเมธ ตันติเวชกุล (2559, น.56 – 57) ได้กล่าวถึง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” นั่นคือก่อนจะทำอะไรต้องมีความเข้าใจเสียก่อน เข้าใจภูมิประเทศ เข้าใจผู้คนในหลากหลายปัญหาทั้งทางด้านกายภาพ ด้านจารีตประเพณีและวัฒนธรรม เป็นต้น และระหว่าง การดำเนินการนั้น จะต้องทำให้ผู้ที่เราจะไปทำงานกับเขาหรือทำงานให้เขานั้น “เข้าใจ” เราด้วยเพราะถ้าเราเข้าใจเขา แต่ฝ่ายเดียว โดยที่เขาไม่เข้าใจเราประโยชน์คงจะไม่เกิดขึ้นตามที่เรามุ่งหวังไว้ “เข้าถึง” ก็เช่นกัน เมื่อรู้ปัญหาแล้ว เข้าใจแล้ว ก็ต้องเข้าถึงเพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ และเมื่อเข้าถึงแล้วจะต้องทำอย่างไรก็ตามให้เขาอยากเข้าถึงเรา ด้วย ดังนั้น จะเห็นว่าเป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งไปและกลับถ้าสามารถทำสองประการแรกได้สำเร็จ เรื่อง “การพัฒนา” จะลงเอยได้อย่างดีเพราะเมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน ต่างฝ่ายอยากจะทำถึงกันแล้ว การพัฒนาจะเป็น การตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่าย ทั้งผู้ให้และผู้รับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธการ ไชยอภา และคณะ (2556, น.80) วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลโป่งแยง อำเภอแมริม จังหวัด เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมาตรฐานคุณภาพของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มาตรฐานคุณภาพด้านการเข้าถึงที่พักมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วม จากชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย วรปัสสุ (2552, น. 72) วิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 กับ ด้านความรู้ความเข้าใจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและตระหนักในความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิฐาน ไชยเรือง (2551, น.247) วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามเส้นทางแอ่งอารยธรรมขอม ในจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนา สามารถร่วมกัน อธิบายความผันแปรของยุทธศาสตร์การพัฒนการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามเส้นทางแหล่ง อารยธรรมขอมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ชุตินา วุฒิสลิป (2557 : 118) วิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจในการใช้บริการที่พักแบบ โฮมสเตย์ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคาดหวังของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการ ใช้บริการโฮมสเตย์ในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมและรายด้านมีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านที่พัก ด้านอาหารและโภชนาการ ด้านความปลอดภัย ด้านอรรถาธิบายของเจ้าบ้านหรือโฮมสเตย์ ด้านการนำเที่ยว ด้านวัฒนธรรมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริการของโฮมสเตย์ ด้านประชาสัมพันธ์โฮมสเตย์ และระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ชาวไทยในการใช้บริการโฮมสเตย์ ในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการใช้บริการโฮมสเตย์ ในอำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านที่พัก ด้านอาหารและ โภชนาการ ด้านความปลอดภัย ด้านอรรถาธิบายของเจ้าบ้านหรือโฮมสเตย์ ด้านการนำเที่ยว ด้านวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริการของโฮมสเตย์ ด้านประชาสัมพันธ์โฮมสเตย์ ผลการศึกษา เปรียบเทียบความคาดหวังและความพึงพอใจสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคาดหวังต่อการให้บริการ

ที่แพคเกจโฮมสเตย์ ด้านวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์แตกต่างกัน นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของการเดินทางที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคาดหวังต่อการใช้บริการที่แพคเกจโฮมสเตย์ มีระดับความคาดหวังในด้านอาหารและโภชนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจต่อการใช้บริการที่แพคเกจโฮมสเตย์ด้านอาหารและโภชนาการแตกต่างกัน วุฒิกการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความพึงพอใจต่อการใช้บริการที่แพคเกจโฮมสเตย์รวมแตกต่างกัน อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความพึงพอใจต่อการใช้บริการที่แพคเกจโฮมสเตย์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความพึงพอใจต่อการใช้บริการที่แพคเกจโฮมสเตย์โดยรวม ตามอัยยาศัยเจ้าของบ้านและด้านการบริการของโฮมสเตย์แตกต่างกัน นอกจากนี้มีวัตถุประสงค์ของการเดินทางที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความพึงพอใจต่อการใช้บริการที่แพคเกจโฮมสเตย์ ด้านอาหารและโภชนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ค้นพบประเด็นและปัญหาต่าง ๆ ที่น่าสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อบริการนักท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรส่งเสริม และสนับสนุนการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อบริการนักท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยการกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ความรู้ เกี่ยวกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อบริการนักท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม แก่หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ประกอบการ เพื่อให้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ประกอบการนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการบริหารจัดการโฮมสเตย์ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น
3. ผู้ประกอบการควรมีการสร้างเครือข่ายและประสานงานร่วมกันกับโฮมสเตย์บริเวณใกล้เคียงและในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แล้วนำมาบริหารจัดการโฮมสเตย์ให้มีความยั่งยืน เพื่อบริการนักท่องเที่ยวต่อไป

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ควรมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงคุณภาพบริการรับแนวคิดและปรัชญาการบริหารใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร กำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงคุณภาพให้ชัดเจน พนักงานทุกคนได้รับการฝึกฝนอบรมการบริการอย่างต่อเนื่อง และรณรงค์ให้มีจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการบริการตลอดเวลา
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรเป็นผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับผู้ที่มาท่องเที่ยว มีวิธีการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ ๆ มีความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการโฮมสเตย์ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาบริหารจัดการโฮมสเตย์ และกระตุ้นพนักงานทุกคนให้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงาน
3. การทำงานเป็นทีม ควรมีการสื่อสารที่ดีในองค์กร ทำให้ทุกหน่วยงานเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการทำงาน ให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพในการทำงาน

4. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ควรมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เก็บข้อมูลที่เป็นข้อบกพร่อง เพื่อแก้ไขและปรับปรุงการปฏิบัติงาน นำวิธีการจัดการอย่างมีคุณภาพ (PDCA) เข้ามาใช้ในการบวนการปฏิบัติงาน จัดบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงาน ประมวลผลและนำมาแสดงผลในรูปสถิติเพื่อนำมาปรับปรุงข้อผิดพลาดอย่างต่อเนื่อง ผูกอบรวมการบริหารจัดการโฮมสเตย์ เพื่อรองรับการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

5. การบริหารกระบวนการ ควรมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพที่ตรงต่อความต้องการขององค์กรให้ชัดเจน ดำเนินการตามแนวทางระบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรที่วางแผนไว้อย่างต่อเนื่อง ควรใช้วิธีการที่สร้างสรรค์มาดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย นำเสนอผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหาร ให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและรับทราบ ตลอดจนมีการจัดเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการบริหารแก้ไขปัญหาด้วยข้อเท็จจริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม เช่น การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ผลลัพธ์การดำเนินการ การจัดฝึกอบรม เป็นต้น

2. ควรทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับการท่องเที่ยวของตลาดน้ำอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม แล้วนำมาทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ

3. ควรทำการศึกษาการบริหารจัดการโฮมสเตย์แบบองค์รวมให้มีความยั่งยืน ในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาโอกาสในการบริหารจัดการโฮมสเตย์ให้ได้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤตยา เตยโพธิ์. (2559). *วัฒนธรรมโฮมสเตย์ : การพัฒนารูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จงกล บุญพิทักษ์. (2552). *คุณภาพการบริการของที่พักแบบโฮมสเตย์จังหวัดสมุทรสงคราม สำหรับกลุ่มนักท่องเที่ยวประเภทผจญภัยและสัมมนา* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลเชตต์ หิรัญพิศ. (2557). *การบริหารจัดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวถ้ำผาหลวยชุมพร อำเภอสทิงพระ จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา วุฒิสกล. (2557). *ความคาดหวังและความพึงพอใจในการใช้บริการที่พักแบบโฮมสเตย์ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐพล ชันธไชย. (2557). บทวิจารณ์บทความ Green S.B. (1991). How many subjects does it take to do a regression? *Multivariate Behavioral Research*, 26, 499–510. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 15(1), 17–31.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธวัชชัย วรปัสสุ. (2552). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นพวรรณ ศรีสวัสดิ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร กับการพัฒนานวัตกรรมในอุตสาหกรรมอาหารสัตว์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปฐวีกรณ พลอยประเสริฐ. (2553). *อิทธิพลของการบริหารองค์กรตามหลัก TQM ที่มีต่อการพัฒนานวัตกรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- มลทกาญจน์ ชัยวัฒน์พงศ์. (2557). *การพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศแบบโฮมสเตย์ ชุมชนตำบลคลองโคน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธการ ไวยภา บัญญา ชัยเลิศ รัตนกร รักษาทิพย์ และภาวิณี เต็มดี. (2556). *การจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ตำบลโป่งแยง อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่* (รายงานผลการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณวิมล ภูนาศ. (2557). ศักยภาพชุมชนในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน: กรณีศึกษาตลาดน้ำอัมพวา. *วารสารบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 26(1), 63–74.
- ศิรินันท์ พงษ์นิรันดร์. (2559). แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ, มข.* 9(1), 247–262.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ : บริษัท วิชั่นพรีนซ์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- สุดอนอม ตันเจริญ. (2558). ประเพณีลอยกระทงกับการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและการอนุรักษ์วัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร: ใน รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2558 (น. 496–502). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- สุดอนอม ตันเจริญ. (2560). การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ครั้งที่ 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2559). *แนวพระราชดำริ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” นำประโยชน์สู่ประชาชน*. สถาบันพระปกเกล้า
- อนงค์นาถ โยคุณ. (2554). *การบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างมีส่วนร่วมขององค์กรที่เกี่ยวข้องอำเภอ จังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อชิษฐาณ ไชยเรือง. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามเส้นทางแอ่งอารยธรรมขอม ในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- Deming, W. E. (1982). *Quality Productivity and Competitive Position*. Cambridge: Center for Advance Engineering. Massachusetts Institute of Technology.
- Greenl, G. B. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 109–110. Retrieved From http://research.kbu.ac.th/home/journal/pdf/journal_v15_no1.pdf.
- Layton, D. (1994). *Research in education* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Schumpeter, J. (1934). *The Theory of Economic*. New York : Harvard University Press.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย
และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

Factors Affecting the Credit Loans of Bangkok Bank Krungthai Bank and
Siam Commercial Bank

นครินทร์ ภูมิุตตะ¹ ศิริขวัญ เจริญวิริยะกุล²

Nakarin Phumutta¹ Sirikwan Jaroenwiryakul²

¹ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Business Economics, Master of Economics, Kasetsart University

² Faculty of Economics at Si Racha, Kasetsart University

E-mail: nakarin.p.to@gmail.com

บทคัดย่อ

Received: May 24, 2019

Revised: November 25, 2019

Accepted: December 12, 2019

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ กรุงไทยและไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้อมูลทุติยภูมิแบบอนุกรมเวลา รายไตรมาส ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2551 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560 จำนวนทั้งสิ้น 40 ไตรมาส (จำนวนข้อมูลทั้งหมด 120 ข้อมูล) โดยใช้แบบจำลอง Panel Data

ผลการศึกษาจากการทดสอบความนิ่งของข้อมูล (Panel Unit Root) พบว่าอัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อมีลักษณะ นิ่งที่ระดับ Level ในขณะที่ตัวแปรปริมาณเงินให้สินเชื่อ ปริมาณเงินฝากรวม ปริมาณสินเชื่อไม่ก่อให้เกิดรายได้และ ผลผลิตมวลรวมในประเทศไทยมีคุณสมบัติมีลักษณะนิ่งที่ผลต่างลำดับที่หนึ่ง (First Difference) ยิ่งไปกว่านั้นผลการ ทดสอบด้วยวิธีพาแนล พบว่าแบบจำลองที่เหมาะสม คือ แบบจำลองตัวแบบคงที่ (Fixed Effect Model) จากการศึกษา พบว่า ปริมาณเงินฝากและอัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อมีผลกระทบในเชิงบวกต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อ ในขณะที่ ปริมาณสินเชื่อไม่ก่อให้เกิดรายได้มีผลกระทบเชิงลบต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อทั้งสามธนาคารอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ส่วนปัจจัยที่ไม่กระทบต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อ คือ ผลผลิตมวลรวมในประเทศไทยและเหตุการณ์วิกฤตการณ์ทาง การเมืองของไทย ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางให้กับธนาคารและผู้กำหนดนโยบาย นำไป ประยุกต์ใช้และกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสินเชื่อให้มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อธนาคาร และระบบเศรษฐกิจของ ประเทศในแง่ของการลงทุนและสภาพคล่องทางการเงิน

คำสำคัญ : เงินสินเชื่อ, อัตราดอกเบี้ย, แบบจำลองพาแนล

Abstract

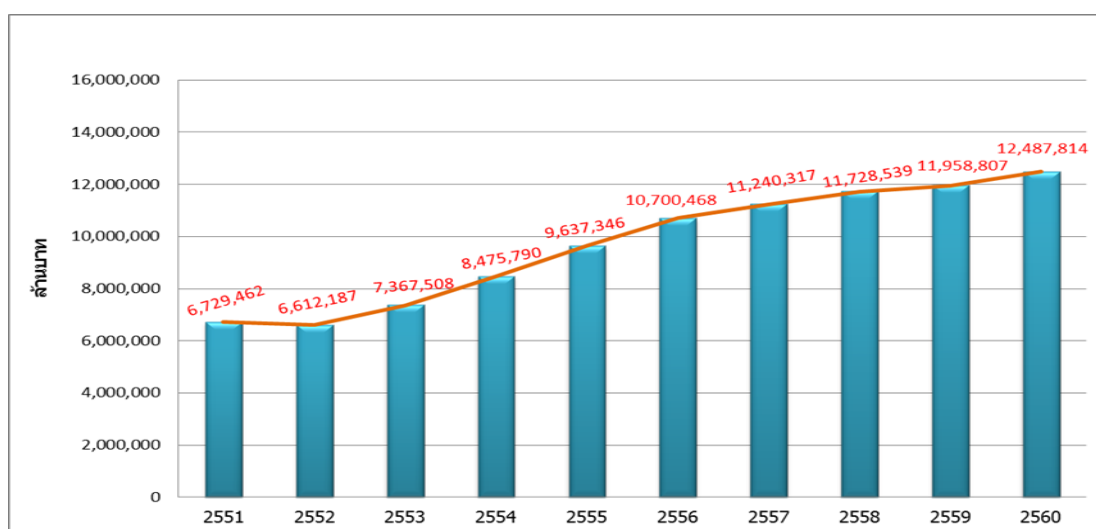
This research aims to analyze the factors that influence the amount of credit loan of Bangkok Bank Public Company Limited, Krung Thai Bank Public Company Limited and Siam Commercial Bank Public Company Limited. The quarterly data investigates by panel estimation starting from January 2008 to December 2017, total 40 Quarter. (total of data 120 observations.)

The results from the panel unit root test showed that the interest rate was stable at the level while the loan amount, the deposit amount, Non-Performing Loan (NPLs) and Gross Domestic Product (GDP) were stable at first difference. Moreover, the instruments that appropriated from panel estimations are fixed effect model. Conclusion, the results with panel methods found that the amount of deposits and interest rate has significantly positive effect on the bank credit loan. While NPLs showed a significantly negative effect on the bank credit loan in all three banks. Lastly, the factors had no significant effect on the bank credit loan consist of GDP and politic crisis risk in Thailand. For the suggestion, this paper can be guided for commercial banks and policy makers, which applied and created the policy of credit loan managements. The advantages for banks and economic systems in term of investments and financial liquidities.

Keyword : Credit Loan, Interest Rate, Panel Data

ความสำคัญและปัญหา

ธนาคารพาณิชย์ คือ สถาบันทางการเงินที่สำคัญที่สุดของประเทศและถือเป็นกลไกสำคัญที่มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งธนาคารพาณิชย์มีหน้าที่เป็นสื่อกลางในการทำธุรกรรมทางการเงิน เช่น รับฝากเงิน ถอนเงิน ให้สินเชื่อ รับชำระเงิน และรวมถึงธุรกรรมทางการเงินผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ที่ได้รับอนุญาต ทั้งนี้รายได้หลักของธนาคารพาณิชย์มาจากการปล่อยสินเชื่อเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งในการปล่อยสินเชื่อนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจในประเทศ เนื่องจากการให้สินเชื่อนั้นเป็นการเพิ่มสภาพคล่องของธุรกิจ ซึ่งส่งผลให้ตัวธุรกิจสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังช่วยในการลดปัญหาการขาดสภาพคล่องและขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนของตัวธุรกิจในประเทศ จากข้อมูลปี พ.ศ. 2561 เกี่ยวกับปริมาณรวมสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทย ดังภาพที่ 1 พบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 – 2560 ปริมาณสินเชื่อรวมของธนาคารพาณิชย์เพิ่มขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง เป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศเริ่มฟื้นตัวจากการได้รับผลกระทบจากวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ (Subprime Mortgage Crisis) ในปี พ.ศ. 2550 ที่เกิดขึ้นที่ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยธุรกิจส่วนใหญ่มีความต้องการเงินทุนเพื่อที่จะขยายกิจการและรวมถึงเพิ่มสภาพของกิจการ เพื่อให้ฐานะทางการเงินของกิจการเติบโตขึ้น



ภาพที่ 1 ปริมาณรวมสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2560

ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย (2561)

ซึ่งจากสถิติพบว่าธนาคารที่มีอัตราการเติบโตของปริมาณการให้สินเชื่อสูงที่สุด 3 อันดับแรกของประเทศไทย คือ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยยอดปริมาณสินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ ปี พ.ศ. 2560 อยู่ที่ 2.004 ล้านล้านบาท ธนาคารกรุงไทย อยู่ที่ 1.939 ล้านล้านบาท และธนาคารไทยพาณิชย์อยู่ที่ 2.059 ล้านล้านบาท แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อัตราการเติบโตของปริมาณการให้เชื่อของธนาคารพาณิชย์ 3 อันดับแรกในกลุ่มขนาดใหญ่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2560 โดยใช้ปี พ.ศ. 2551 เป็นปีฐาน

หน่วย : พันล้านบาท

ปี	ธนาคารกรุงเทพ		ธนาคารกรุงไทย		ธนาคารไทยพาณิชย์	
	ปริมาณ สินเชื่อ	อัตราการ เติบโต	ปริมาณ สินเชื่อ	อัตราการ เติบโต	ปริมาณ สินเชื่อ	อัตราการ เติบโต
2551	1,181	–	1,042	–	916	–
2552	1,143	–3.22%	1,071	2.78%	940	2.62%
2553	1,256	9.89%	1,247	16.43%	1,058	12.55%
2554	1,470	17.04%	1,425	14.27%	1,306	23.44%
2555	1,604	9.12%	1,530	7.37%	1,568	20.06%
2556	1,753	9.29%	1,718	12.29%	1,758	12.12%
2557	1,782	1.65%	1,905	10.88%	1,797	2.22%
2558	1,869	4.88%	2,033	5.14%	1,856	3.28%
2559	1,941	3.85%	1,907	–4.79%	1,962	5.71%
2560	2,004	3.25%	1,939	1.68%	2,059	4.94%

ที่มา : ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) , ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) (2561)

ด้วยสาเหตุนี้ จึงเป็นที่มาของการศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบทำให้ปริมาณเงินให้สินเชื่อของแต่ละธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมาได้ทำการศึกษาที่ละธนาคารด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงทำการทดสอบด้วยเครื่องมือทางเศรษฐมิติที่สามารถประมาณการได้พร้อมกันทั้งสามธนาคารและหลายช่วงเวลาพร้อมๆกัน ด้วยวิธีพหุคูณ เพื่อสามารถที่จะวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการวิจัย

1. ปริมาณเงินฝากมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปริมาณเงินให้สินเชื่อ
2. อัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปริมาณเงินให้สินเชื่อ
3. ปริมาณสินเชื่อที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปริมาณเงินให้สินเชื่อ

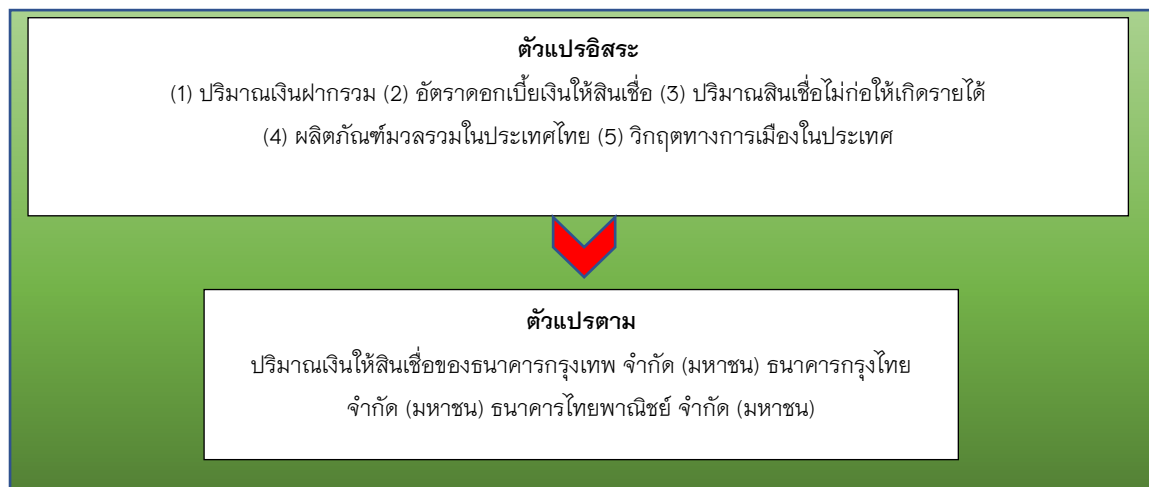
4. ผลสัมฤทธิ์มวลรวมในประเทศมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปริมาณเงินให้สินเชื่อ
5. วิถีพฤติกรรมการเมืองในประเทศมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปริมาณเงินให้สินเชื่อ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ตามทฤษฎีปริมาณเงินให้กู้ (Loan Funds Theory) เกิดจากการพัฒนาแนวความคิดจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ของสำนักคลาสสิกของ Fisher (พิบูล ใศวสุวรรณ, 2533) คือ การนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความจริงในระบบเศรษฐกิจมาใช้ประกอบในการวิเคราะห์ พบว่า อัตราดอกเบี้ยโดยที่แท้จริงนั้นไม่ได้เกิดจากการออมแต่เกิดจากการปล่อยเงินกู้ ดังนั้น อัตราดอกเบี้ยจึงถูกกำหนดโดย อุปสงค์ต่อเงินกู้ (Demand for loanable funds) และอุปทานของเงินให้กู้ (Supply for loanable funds) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติปริมาณเงินให้กู้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ อีกหลายประการ ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปริมาณการให้สินเชื่อของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่อยู่ในลักษณะอนุกรมเวลา รายไตรมาส ตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ. 2548 ถึงไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ. 2555 พบว่าปริมาณเงินฝากและมูลค่าสินเชื่อด้วยคุณภาพที่ส่งผลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อซึ่งมาจากการศึกษาของ กิตติชัย (2555) ยิ่งไปกว่านั้นพิมพ์พัชร์ (2559) ศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณเงินกู้ยืมของธนาคารพาณิชย์ไทย โดยข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์เป็นข้อมูลทุติยภูมิ แบบอนุกรมเวลารายเดือน ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 15 ปี เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2544 ถึง เดือนธันวาคม 2558 พบว่าอัตราส่วนปริมาณสินเชื่อต่อปริมาณเงินฝากมีผลต่อปริมาณเงินกู้ยืม และหากเป็นธนาคารออมสินซึ่งเป็นธนาคารของภาครัฐ จากการศึกษาของนิชาภัทร (2555) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิประเภทอนุกรมเวลารายปีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 ถึงปี พ.ศ. 2553 พบว่าปริมาณเงินฝากเพียงอย่างเดียวที่มีผลต่อปริมาณเงินกู้ยืมของธนาคารออมสิน

ยิ่งไปกว่านั้น วิมล (2551) ศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณการให้สินเชื่อของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยการวิเคราะห์เชิงบรรยายและโดยการใช้ข้อมูลทุติยภูมิ รายไตรมาส ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2544 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2550 เป็นเวลา 28 ไตรมาส เป็นจำนวน 4 ธนาคาร ผลการศึกษารูปได้ว่า ปริมาณเงินฝากมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับปริมาณการให้สินเชื่อทุกธนาคาร และในส่วนของอัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อเฉลี่ยมีเพียงของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารเดียวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับปริมาณการให้สินเชื่อของธนาคาร ส่วนธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับปริมาณการให้สินเชื่อของธนาคาร

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้สรุปได้ว่า ยังคงมีช่องว่างงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรเศรษฐกิจมหภาค อันได้แก่ ผลสัมฤทธิ์มวลรวมประชาชาติเบื้องต้นแม้กระทั่งวิกฤตการณ์ทางการเมืองที่อาจจะส่งผลกระทบต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารได้ ทั้งนี้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดใช้การประมาณการค่าสัมประสิทธิ์ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares – OLS) ทั้งสิ้นซึ่งมีข้อจำกัดในการศึกษา คือ ศึกษาได้เพียงอนุกรมเวลาเพียงอย่างเดียว แต่วิธีพหุพจน์จะเป็นการศึกษาได้ทั้งอนุกรมเวลาพร้อมกันหลาย ๆ ธนาคารได้ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ที่มีขนาดใหญ่ 3 อันดับด้วยวิธีพหุพจน์ อันจะทำให้ผลการประมาณการมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดย ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ที่มา : จากการศึกษา (2561)

ขอบเขตการวิจัย

1. ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รายไตรมาส จำนวน 40 ไตรมาส โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี 2551 ถึง ไตรมาสที่ 4 ปี 2560 จากข้อมูลทางการเงินของธนาคารแห่งประเทศไทย รายงานประจำปี และวารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

2. ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- (1) ปริมาณเงินฝากรวมของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
- (2) อัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
- (3) ปริมาณสินเชื่อไม่ก่อให้เกิดรายได้ของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
- (4) ผลกระทบต่อมวลรวมในประเทศไทย
- (5) วิถีพฤติกรรมการเมืองในประเทศไทย

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทยและธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลทางการเงินของธนาคารแห่งประเทศไทย รายงานประจำปี และวารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลทางการเงินของธนาคารแห่งประเทศไทย รายงานประจำปี และวารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ปี 2551 ถึง ไตรมาสที่ 4 ปี 2560

การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องด้วยข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์เป็นข้อมูลแบบอนุกรมเวลาจึงต้องทำการทดสอบ Unit Root เพื่อทดสอบความนิ่งของข้อมูล (Stationary) เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดจากการนำตัวแปรที่ไม่นิ่งไปประมาณการสมการถดถอย หลังจากทำการทดสอบ Unit Root แล้ว จะทำการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่อิทธิพลกับปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ด้วยสมการถดถอย โดยใช้รูปแบบของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Panel Data ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 แบบ ดังนี้ Pooled Regression Model , Fixed Effect Model และ Random Effect Model โดยผู้ศึกษาได้กำหนดแบบจำลอง ดังนี้

$$\ln Loan_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln DEP_{it} + \beta_2 \ln INT_{it} + \beta_3 \ln NPL_{it} + \beta_4 \ln GDP_{it} + \beta_5 CS1_{it} + \varepsilon_{it}$$

โดยที่

Loan	คือ	ปริมาณเงินให้สินเชื่อ (ล้านบาท)
DEP	คือ	ปริมาณเงินฝากรวม (ล้านบาท)
INT	คือ	อัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อ Minimum loan Rate: MLR เป็นอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่เรียกเก็บจากลูกค้ารายใหญ่ชั้นดี (ร้อยละ)
NPL	คือ	ปริมาณสินเชื่อไม่ก่อให้เกิดรายได้ (ล้านบาท)
GDP	คือ	ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย (ล้านบาท)
CS1	คือ	เกิดวิกฤตทางการเมืองในประเทศ
		1 = เกิดวิกฤตทางการเมืองในประเทศ
		0 = ไม่เกิดวิกฤตทางการเมืองในประเทศ
I	คือ	ตัวแทนธนาคาร
		1 = ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
		2 = ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
		3 = ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
T	คือ	ช่วงเวลารายไตรมาสตั้งแต่ไตรมาส 1 ปี 2551 ถึง ไตรมาส 4 ปี 2560
ε	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อน (Error Term)

หลังจากได้ค่าผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Panel Data ทั้ง 3 รูปแบบแล้วจะทำการทดสอบเพื่อพิจารณาเลือกระหว่าง Pooled Regression Model เทียบกับ Fixed Effect Model & Random Effect Model นั้น สามารถทำได้โดยใช้การทดสอบ Wald – Coefficient Restrictions (Wald Test) และการทดสอบเพื่อพิจารณาเลือกระหว่าง

Fixed Effect Model กับ Random Effect Model นั้น สามารถทำได้โดยใช้การทดสอบ Hausman Test เพื่อพิจารณาว่ารูปแบบการวิเคราะห์รูปแบบใดเหมาะสมที่สุด

ผลการศึกษา

สถิติเบื้องต้นของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อ จากตารางที่ 2 นำเสนอข้อมูลทดสอบด้วยสถิติเบื้องต้นของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ พบว่า DEP (เงินฝากรวม) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1,624,425 ล้านบาท และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 410,113 ล้านบาท โดยธนาคารกรุงเทพมีเงินฝากรวมสูงที่สุดจาก 3 ธนาคารที่นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยปริมาณเงินฝากรวมสูงที่สุด เท่ากับ 2,310,743 ล้านบาท ในปี 2560 ไตรมาสที่ 2 ในขณะที่ธนาคารไทยพาณิชย์มีเงินฝากรวมน้อยที่สุดจาก 3 ธนาคาร เท่ากับ 874,300 ล้านบาท ในปี 2551 ไตรมาสที่ 2 อัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อ (INT) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 6.579958 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ร้อยละ 0.452111 โดยมีอัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อสูงสุดอยู่ที่ร้อยละ 7.25 อัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อต่ำสุดอยู่ที่ร้อยละ 5.85 ปริมาณสินเชื่อไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 60,613 ล้านบาท มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 18,883 ล้านบาท โดยธนาคารกรุงไทยมีปริมาณสินเชื่อไม่ก่อให้เกิดรายได้สูงที่สุดจาก 3 ธนาคาร เท่ากับ 103,709 ล้านบาท ในปี 2560 ไตรมาสที่ 3 ในขณะที่ธนาคารไทยพาณิชย์มีปริมาณสินเชื่อไม่ก่อให้เกิดรายได้ต่ำสุดจาก 3 ธนาคาร เท่ากับ 34,663 ล้านบาท ในปี 2555 ไตรมาสที่ 2 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย (GDP) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2,928,379 ล้านบาท มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 513,764 ล้านบาท ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทยมีค่าสูงสุดเท่ากับ 4,015,834 ล้านบาท ในปี 2560 ไตรมาสที่ 4 มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 2,173,633 ล้านบาท ในปี 2552 ไตรมาสที่ 2 ปริมาณเงินให้สินเชื่อ (LOAN) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1,522,965 ล้านบาท มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 365,700 ล้านบาท โดยธนาคารไทยพาณิชย์มีปริมาณเงินให้สินเชื่อสูงที่สุดและต่ำสุดจาก 3 ธนาคาร เท่ากับ 2,059,948 ล้านบาท ในปี 2560 ไตรมาส 4 และ เท่ากับ 858,026 ล้านบาท ในปี 2551 ไตรมาส 1 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 สถิติเบื้องต้น

สถิติ	DEP (ล้านบาท)	INT (%)	NPL (ล้านบาท)	GDP (ล้านบาท)	LOAN (ล้านบาท)
ค่าเฉลี่ย	1,624,425	6.579958	60,613	2,928,379	1,522,965
ส่วนเบี่ยงเบน	410,113	0.452111	18,883	513,764	365,700
ค่าสูงสุด	2,310,743	7.250000	103,709	4,015,834	2,059,948
ค่าต่ำสุด	874,300	5.850000	34,663	2,173,633	858,026

ที่มา : คำนวณจากโปรแกรม Eviews

จากผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันน้อยกว่า 0.8 ดังนั้น จึงสามารถนำตัวแปรอิสระไปใช้ในการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ด้วยสมการถดถอยได้ โดยจะไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	LOAN	DEP	INT	NPL	GDP	CS
LOAN	1.0000					
DEP	0.3436	1.0000				
INT	0.2830	0.2237	1.0000			
NPL	-0.3061	-0.2171	-0.0616	1.0000		
GDP	0.0868	0.2611	-0.1425	-0.1062	1.0000	
CS	-0.0242	-0.0644	-0.1486	-0.0444	-0.0382	1.0000

ที่มา : คำนวณจากโปรแกรม Eviews

ผลการทดสอบด้วยวิธี Panel Unit Root จากผลการทดสอบตามตารางที่ 4 พบว่าตัวแปร MLR มีคุณสมบัติ Stationary ที่ระดับ Level ในขณะที่ตัวแปร LOAN DEP NPL และ GDP มีคุณสมบัติ Stationary ที่ระดับ First Difference จึงสรุปได้ว่าข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถนำมาใช้หาความสัมพันธ์ด้วยสมการถดถอย (Multiple Regression) โดยตัวแปรที่ใช้ทุกตัวมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไม่ใช่ความสัมพันธ์ที่แท้จริง (Spurious Regression)

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบ Unit Root

ตัวแปร	Prob.	Order Of Integration	ADF Statistic	ผลการทดสอบ
LOAN	0.0023	First Difference	20.4502	Stationary
DEP	0.0000	First Difference	45.0299	Stationary
MLR	0.0030	Level	19.7772	Stationary
NPL	0.0000	First Difference	35.8670	Stationary
GDP	0.0000	First Difference	67.4104	Stationary

ที่มา : คำนวณจากโปรแกรม Eviews

หมายเหตุ : ค่า Probability Value มีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 99

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพานเนล ผลการพิจารณาเลือกใช้การประมาณสมการถดถอยการทดสอบเพื่อพิจารณาเลือกระหว่าง Pooled Regression Model เทียบกับ Fixed Effect Model & Random Effect Model นั้น สามารถทำได้โดยใช้การทดสอบ Wald – Coefficient Restrictions (Wald Test) โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ โดยมีสมมติฐานหลักในการทดสอบ (H0) คือ ค่าความแปรปรวนระหว่างหน่วยมีค่าคงที่ จากการทดสอบพบว่าค่า Probability Value มีค่าเท่ากับ 0.0000 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า Fixed Effect Model & Random Effect Model เป็นวิธีที่เหมาะสมมากกว่า Pooled Regression Model

ซึ่งจากตารางที่ 5 จะแสดงผลการประมาณการไว้ทั้ง 3 แบบ แต่จะทำการเลือกแบบจำลองที่เหมาะสมระหว่าง Fixed Effect Model กับ Random Effect Model นั้นเพียงแบบจำลองเดียว โดยใช้การทดสอบ Hausman Test แสดงไว้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 5 ผลการประมาณสมการถดถอยด้วยวิธีพานเนล

Panel Data	Pooled Regression	Fixed Effect Model	Random Effect Model
Variable	Coefficient	Coefficient	Coefficient
DEP	0.167690 (0.0120)**	0.158220 (0.0184)**	0.173212 (0.0075)***
INT	0.011831 (0.0139)**	0.012057 (0.0124)**	0.011588 (0.0572)*
NPL	-0.073343 (0.0069)***	-0.075460 (0.0057)***	-0.042767 (0.1165)
GDP	0.018935 (0.7156)	0.020866 (0.6884)	0.023588 (0.7216)
CS	0.001064 (0.8628)	0.001035 (0.8665)	0.001389 (0.8619)
C	-0.062564 (0.0473)**	-0.063900 (0.0432)**	-0.061256 (0.1273)
R-squared	0.218807	0.231541	0.140934
Adjusted R-squared	0.183618	0.182190	0.102238
Durbin-Watson stat	1.846855	1.878035	1.905133
F-Statistic	6.218068	4.691746	3.642027

ที่มา : คำนวณจากโปรแกรม Eviews

หมายเหตุ : * หมายถึง ค่า Probability Value มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.1

** หมายถึง ค่า Probability Value มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

*** หมายถึง ค่า Probability Value มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.09

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบด้วยวิธี Hausman Test

Test Cross-Section Random Effect			
Test Summary	Chi-Sq. Statistic	Chi-Sq. d.f.	Prob.
Period random	6.801820	3	0.0785

ที่มา : คำนวณจากโปรแกรม Eviews

หมายเหตุ : ค่า Probability Value มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.1

Chandrasekhar Rajabhat University Journal of Graduate School Vol 15 No.2 (July-December 2020)

วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2563)

จากผลการทดสอบแบบจำลองด้วยวิธี Hausman Test โดยทดสอบ Period random ตามตารางที่ 6 โดยมีสมมติฐานหลักในการทดสอบ (H0) คือ การประมาณค่าแบบจำลองในรูปแบบ Random Effect Model มีความเหมาะสมมากที่สุด จากการทดสอบพบว่าค่า Probability Value มีค่าเท่ากับ 0.0785 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ระดับความเชื่อมั่น 90% สรุปได้ว่า Fixed Effect Model เป็นวิธีที่มีความเหมาะสมมากกว่า Random Effect Model ในการประมาณการสมการถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 7 ผลของค่าสัมประสิทธิ์ จากแบบจำลอง Fixed Effect

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	Prob.	ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	Prob.
DEP	0.1582	0.0184	GDP	0.0209	0.6884
INT	0.0121	0.0124	CS	0.0010	0.8665
NPL	-0.0755	0.0057			

ที่มา : คำนวณจากโปรแกรม Eviews

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธี Fixed Effect Model แสดงถึงผลของค่าสัมประสิทธิ์และค่าทางสถิติ โดยการประมาณจากแบบจำลอง ซึ่งสามารถพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ส่งผลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา ปัจจัยส่งผลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ข้อสรุปดังนี้

1. ปริมาณเงินฝากรวมสามารถอธิบายปริมาณเงินให้สินเชื่อได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทิศทางเดียวกันโดยเมื่อปริมาณเงินฝากรวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ปริมาณเงินให้สินเชื่อเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.15
2. อัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อ สามารถอธิบายปริมาณเงินให้สินเชื่อได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทิศทางเดียวกันโดยเมื่ออัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ปริมาณเงินให้สินเชื่อเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.01
3. ปริมาณสินเชื่อไม่ก่อให้เกิดรายได้ สามารถอธิบายปริมาณเงินให้สินเชื่อได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้าม โดยเมื่อปริมาณสินเชื่อที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ปริมาณเงินให้สินเชื่อลดลงร้อยละ 0.07
4. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย ไม่สามารถอธิบายปริมาณเงินให้สินเชื่อได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
5. วิถีพฤติกรรมการเมืองในประเทศไทย ไม่สามารถอธิบายปริมาณเงินให้สินเชื่อได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลปริมาณเงินให้สินเชื่อของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) คือ ปริมาณเงินฝากและอัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อ ซึ่งตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันของปริมาณเงินให้สินเชื่อ อธิบายผลได้ว่าปริมาณเงินฝากเพิ่มขึ้นจากผู้ออมทำให้ธนาคารมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ธนาคารสามารถนำรายได้ไปปล่อยสินเชื่อให้กับผู้ที่ต้องการเงินทุนได้เพิ่มขึ้น ในส่วนของอัตราดอกเบี้ยเงินให้กู้ซึ่งเป็นรายได้ของธนาคารหากเพิ่มสูงขึ้นธนาคารก็อยากที่จะเพิ่มการให้สินเชื่อที่เพิ่มมากขึ้นซึ่งทำให้รายได้ของธนาคารเพิ่มขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับงานของ พิมพัลลภชัย พัฒนชัย (2559) และ นิชาภัทร ไทยเทศ (2555) สำหรับปริมาณสินเชื่อที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงกันข้ามกับปริมาณเงินให้สินเชื่อ เนื่องจากหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น ธนาคารก็จะลดปริมาณเงินให้สินเชื่อลดลงได้ สอดคล้องกับงานของ กิตติชัย กาทองทุ่ง (2555) อย่างไรก็ตามในส่วนของการผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทยและวิกฤตทางการเมืองในประเทศไทยไม่มีความสัมพันธ์กับปริมาณเงินให้สินเชื่อ เนื่องจากในบางปีผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทยลดลง แต่ความต้องการใช้สินเชื่อของผู้ประกอบการธุรกิจและประชาชนยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งจากงานวิจัยของ บวรวิษญ์และวรวิฑู (2561) พบว่า วัฏจักรการเงินของไทยจะเกี่ยวข้องกับวัฏจักรเศรษฐกิจผ่านตัวแปรผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศได้ พบว่าต้องมีรอบวัฏจักรที่ค่อนข้างยาวซึ่งเป็นข้อมูลที่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ดังนั้นการศึกษารังนี้ข้อมูลอาจจะยังมีระยะเวลาไม่เป็นวัฏจักร และเหตุการณ์วิกฤตทางการเมืองเกิดขึ้นเฉพาะในเขตพื้นที่ของจังหวัดกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล อีกทั้งยังเกิดในช่วงระยะเวลาสั้น ภาคธุรกิจและภาคประชาชนยังมีความต้องการใช้สินเชื่ออย่างต่อเนื่อง ทำให้ปัจจัยดังกล่าวไม่ส่งผลกระทบต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อ และเนื่องจากในช่วงวิกฤตทางการเมืองที่เกิดขึ้นนั้น “คณะกรรมการนโยบายการเงินมีประกาศให้ลดดอกเบี้ยนโยบายลง จากร้อยละ 2.0 เหลือ 1.75 ทำให้ต้นทุนการเงินของธนาคารพาณิชย์ลดลง ส่งผลให้ดอกเบี้ยเงินกู้ลดลง การกู้เงินไปซื้อบ้านหรือทำธุรกิจก็จะมีต้นทุนที่ถูกลง” (ไทยรัฐออนไลน์, 2558) ส่งผลให้ปริมาณสินเชื่อยังดีขึ้นได้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษารังนี้สามารถเป็นแนวทางให้กับธนาคารและผู้กำหนดนโยบาย นำไปประยุกต์ใช้และกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสินเชื่อให้มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อธนาคาร และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ในแง่ของการลงทุนและสภาพคล่องทางการเงิน จากผลการศึกษาพบว่าเงินฝากและอัตราดอกเบี้ยส่งผลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรทำการออกผลิตภัณฑ์เงินฝากที่หลากหลายเพื่อเพิ่มปริมาณเงินฝากในระยะยาว ซึ่งส่งผลให้ธนาคารมีปริมาณเงินสำหรับปล่อยสินเชื่อมากขึ้นตามและควรทำการวิเคราะห์และแยกกลุ่มลูกค้า เพื่อจัดสรรอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ให้เหมาะสมกับกลุ่มลูกค้า เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยแต่ละประเภทมีต้นทุนและผลตอบแทนแตกต่างกันไปเพื่อผลประโยชน์และกำไรสูงสุดของธนาคาร

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยครั้งนี้ได้มีการศึกษาทั้งตัวแปรปัจจัยภายในธนาคารและตัวแปรทางเศรษฐกิจมหภาคครอบคลุมถึงปริมาณเงินให้สินเชื่อ แต่อาจจะมียังปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ถ้าหากในอนาคตเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไปอาจจะทำให้มีปัจจัยนอกเหนือจากนี้ที่อาจส่งผลต่อปริมาณเงินให้สินเชื่อได้ จึงเป็นข้อจำกัดของการศึกษารังนี้ อีกทั้งข้อจำกัดในเรื่องของงานวิจัยนี้ครอบคลุมเฉพาะบางธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษาต่อยอดเพื่อให้องค์ความรู้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย กาทองทุ่ง. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปริมาณการให้สินเชื่อของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนินทร์ พิทยาวิริช. (2547). *การบริหารสินเชื่อสถาบันการเงินครบวงจร*. กรุงเทพฯ: อักษรโสภณ.
- ณิชาภัทร ไทยเทศ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณสินเชื่อ ธนาคารออมสิน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2558). *กนง.ลดดอกเบี้ยกระตุ้นเศรษฐกิจ* สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/content/486462>.
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (2561). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2560*. สืบค้นจาก <http://www.krungsri.com/bank/th/InvestorRelations/FinancialInformationandReports/FinancialStatements.html>.
- ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). (2561). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2560*. สืบค้นจาก <http://www.bangkokbank.com/th-TH/Investor-Relations/Financial-Information>.
- ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). (2561). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2560*. สืบค้นจาก <http://www.ktb.co.th/th/investor-relations/financial-information/annual-report>.
- ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). (2561). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2560*. สืบค้นจาก <http://www.kasikornbank.com/th/IR/FinanInfoReports/Pages/financial-reports.aspx>.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). *เกณฑ์ส่วนแบ่งทางการตลาดของธนาคารพาณิชย์ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย*. สืบค้นจาก http://www2.bot.or.th/statistics/Download/FI_RT_004_S2_TH.PDF.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). *รายการย่อแสดงสินทรัพย์และหนี้สิน ธนาคารพาณิชย์จดทะเบียนในประเทศ*. สืบค้นจาก <http://www.bot.or.th/Thai/Statistics/FinancialInstitutions/BLS/Pages/default.aspx>.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). *เงินให้สินเชื่อ เงินฝาก และอัตราส่วนเงินให้สินเชื่อต่อเงินฝากของธนาคารพาณิชย์*. สืบค้นจาก <http://www2.bot.or.th/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=155&language=TH>.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2561). *อัตราดอกเบี้ยเงินให้สินเชื่อ ของธนาคารพาณิชย์ไทย*. สืบค้นจาก http://www.bot.or.th/Thai/Statistics/FinancialMarkets/Interestrates/_layouts/application/interest_rate/IN_Historical.aspx.
- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (2561). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2560*. สืบค้นจาก <http://www.scb.co.th/th/investor-relations/financial-information.html>.
- บรรณวิทย์ จินดารักษ์ และ วรวิทย์ ทรัพย์บริบูรณ์. 2561. *วัฏจักรการเงินไทยเกี่ยวข้องกับวัฏจักรเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วย อึ๊งภากรณ์.
- ปฐวีธร จรุงเกียรติขจร. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อราคาหลักทรัพย์ที่ประกาศซื้อหุ้นคืนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิกุล โค้วสุวรรณ. (2533). *ทฤษฎีปริมาณเงินให้กู้*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์ลักษณ์ พัฒนชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณเงินกู้ยืมของธนาคารพาณิชย์ไทย* (การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วเรศ อุปปาดิก. (2544). *เศรษฐศาสตร์การเงินและการธนาคาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การสลายการชุมนุมที่แยกราชประสงค์ พ.ศ. 2553. (2560). สืบค้นจาก วิกีพีเดีย [https://th.wikipedia.org/wiki/การสลายการชุมนุมที่แยกราชประสงค์ พ.ศ. 2553](https://th.wikipedia.org/wiki/การสลายการชุมนุมที่แยกราชประสงค์_พ.ศ._2553).

เหตุการณ์รัฐประหารในวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557. (2560). สืบค้นจาก วิกีพีเดีย [https://th.wikipedia.org/wiki/เหตุการณ์รัฐประหารในวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557](https://th.wikipedia.org/wiki/เหตุการณ์รัฐประหารในวันที่_22_พฤษภาคม_พ.ศ._2557).

วิมล จินดาเงิน. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณการให้สินเชื่อของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)*.

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สุนันทา พรหมมาศ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณการปล่อยสินเชื่อของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*

(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สำนักนโยบายการออมและการลงทุน. (2561). *ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ*. สืบค้นจากจาก

http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=qgdp_page.

ผลกระทบโครงสร้างเงินทุนที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของ
บริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Impact of Capital Structure on Firm Profitability of Listed Companies in
Energy and Utilities Sector on the Stock Exchange of Thailand

ทศพร ดาราโพธิ์¹ สุภา ทองคง²

Totsaporn Darapho¹ Supa Tongkong²

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹ Master of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

E-mail: totsaporn_d@mail.rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

Received: November 15, 2019

Revised: January 20, 2020

Accepted: January 22, 2020

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างเงินทุน ความสามารถในการทำกำไร และผลกระทบของโครงสร้างเงินทุนที่มีต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 42 บริษัท เก็บข้อมูลจากงบการเงินรายปีตั้งแต่ปี 2557 – 2561 คำนวณหาอัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม หนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมเพื่อใช้วัดโครงสร้างเงินทุน และผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม ผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเพื่อใช้วัดความสามารถในการทำกำไร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างเงินทุนที่วัดด้วยหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมและหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 47.82 และ 11.82 ตามลำดับ ส่วนความสามารถในการทำกำไร ได้แก่ ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมและผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 7.06 และ 9.94 ตามลำดับ และพบว่าโครงสร้างเงินทุนมีผลกระทบเชิงลบต่อความสามารถในการทำกำไรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ถ้าหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลกระทบทำให้ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมลดลงร้อยละ .101 และถ้าหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลกระทบทำให้ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมลดลงร้อยละ .001 นอกจากนี้ยังพบว่าขนาดบริษัทมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถในการทำกำไรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: โครงสร้างเงินทุน, ความสามารถในการทำกำไร, กลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค

Abstract

The objectives of this study were to examine capital structure, profitability, and the impact of capital structure on firm profitability of listed companies in Energy and Utilities sector on the Stock Exchange of Thailand. Data were collected from the annual financial statement of 42 companies in Energy and Utilities sector listed on the Stock Exchange of Thailand during 2014 – 2018. Total debt to total assets and long-term liabilities to total assets were calculated as proxies for capital structure, while return on total assets and return on equity were used as profitability proxy. Descriptive statistics including Mean and Standard Deviation, Pearson's correlation coefficient, and Multiple Linear Regression Analysis were employed in the analysis at the statistical significance level of .05

The findings indicated that capital structure measured by total debt to total assets and long-term liabilities to total assets had an average of 47.82% and 11.82% respectively. The firm profitability ratio, namely return on total assets and return on equity had an average of 7.06% and 9.94% respectively. The capital structure had negative impact on firm profitability at a statistical significance level of .05. If the ratio of total debt to total assets increased by 1% , the return on total assets would decrease by .101% . When the ratio of long-term liabilities to total assets increase by 1% , the return on total assets would decrease by .001% . Furthermore, company size had statistically positive impact on firm profitability.

Keywords: Capital structure, Profitability, Energy and Utilities sector

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงสร้างทางการเงินหรือโครงสร้างแหล่งที่มาของเงินทุนของธุรกิจประกอบด้วยเงินทุนจากแหล่งเงินทุนระยะสั้นและเงินทุนจากแหล่งเงินทุนระยะยาว สำหรับเงินทุนจากแหล่งเงินทุนระยะสั้น ได้แก่ เงินทุนระยะสั้นที่ได้มาโดยอัตโนมัติ เช่น ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย และเจ้าหนี้การค้า ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นแล้วยังไม่ครบกำหนดการชำระค่าใช้จ่ายเหล่านั้น หรือเป็นแหล่งเงินทุนที่ได้มาเองจากการได้รับเครดิตจากผู้ขายสินค้าให้กับธุรกิจ นอกจากนี้ยังได้แก่ เงินทุนระยะสั้นจากการกู้ยืม เช่น เงินกู้ยืมระยะสั้นจากสถาบันการเงินต่าง ๆ ส่วนแหล่งเงินทุนระยะยาว ประกอบด้วย หนี้สินไม่หมุนเวียน เช่น เงินกู้ยืมระยะยาวจากสถาบันการเงิน และเงินทุนจากการออกหุ้นกู้ และแหล่งเงินทุนระยะยาวจากส่วนของผู้ถือหุ้น ซึ่งได้แก่ หุ้นบุริมสิทธิ หุ้นสามัญ และกำไรสะสม หากพิจารณาเฉพาะการจัดหาเงินทุนจากแหล่งเงินทุนระยะยาว มักจะเรียกกันว่า โครงสร้างเงินทุน การจัดหาเงินทุนสามารถจัดหาได้ทั้งแหล่งเงินทุนภายในและแหล่งเงินทุนภายนอก โดยบริษัทจะต้องตัดสินใจจัดหาเงินทุนจากแหล่งเงินทุนที่ให้ประโยชน์สูงสุด โดยโครงสร้างเงินทุนที่ดีที่สุดจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือการทำให้ต้นทุนถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของเงินทุนต่ำที่สุด และทำให้บริษัทมีมูลค่าตามราคาตลาดหุ้นสามัญสูงสุด

ในการกำหนดโครงสร้างทางการเงินและโครงสร้างเงินทุนนั้น จะส่งผลกระทบต่อต้นทุนทางการเงินและความเสี่ยงทางการเงินของธุรกิจ กล่าวคือ การจัดหาเงินทุนจากแหล่งเงินทุนระยะสั้นจะมีต้นทุนการจัดหาเงินทุนที่ต่ำกว่าต้นทุนจากการจัดหาเงินทุนจากแหล่งระยะยาว แต่การจัดหาเงินทุนจากแหล่งระยะสั้นจะทำให้กิจการมีความเสี่ยงจากปัญหาการขาดสภาพคล่องมากกว่าการจัดหาเงินทุนจากแหล่งระยะยาว ดังเช่น เงินทุนจากการกู้ยืมระยะสั้นมีต้นทุนต่ำกว่า มีสภาพคล่องน้อยกว่าและมีความเสี่ยงสูงกว่าการจัดหาเงินทุนจากการกู้ยืมระยะยาว และการจัดหาเงินทุนจากการก่อหนี้มีต้นทุนต่ำกว่า มีสภาพคล่องน้อยกว่าและมีความเสี่ยงสูงกว่าการจัดหาเงินทุนจากส่วนของผู้ถือหุ้น เป็นต้น ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างเงินทุนที่เหมาะสมจะกระทบความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจ ถ้ากิจการกำหนดโครงสร้างเงินทุนที่มีส่วนประกอบของหนี้สินเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับส่วนของผู้ถือหุ้น หรือเทียบกับเงินลงทุนในสินทรัพย์รวมย่อมมีผลทำให้ต้นทุนทางการเงินต่ำ ความสามารถในการทำกำไรสูงและมีความเสี่ยงทางการเงินสูง แต่ถ้าธุรกิจกำหนดโครงสร้างทางการเงินที่มีส่วนประกอบของหนี้สินน้อยเมื่อเทียบกับส่วนของผู้ถือหุ้นหรือสินทรัพย์รวม หรือใช้แหล่งเงินทุนจากส่วนของผู้ถือหุ้นเป็นจำนวนมาก จะมีผลทำให้มีต้นทุนทางการเงินที่สูง ความสามารถในการทำกำไรต่ำและความเสี่ยงทางการเงินต่ำ

ถ้ากิจการมีการจัดหาเงินทุนจากแหล่งหนี้สินเพิ่มขึ้น ความต้องการเงินทุนจากส่วนของผู้ถือหุ้นจะน้อยลงเนื่องจากแหล่งเงินทุนจากหนี้สินมีต้นทุนที่ต่ำกว่าประกอบกับหนี้สินมีการชำระดอกเบี้ยเข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งดอกเบี้ยจ่ายสามารถนำมาหักเป็นค่าใช้จ่าย ทำให้ประหยัดภาษีได้ และผู้ถือหุ้นยังคงรักษาอำนาจการควบคุมกิจการได้คงเดิม ขณะเดียวกันบริษัทจะมีความเสี่ยงทางการเงินเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากต้องชำระหนี้ทั้งเงินต้นและดอกเบี้ยตามข้อตกลงในสัญญาที่ให้ไว้กับเจ้าหนี้ ซึ่งเป็นภาระผูกพันทางการเงินที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ถ้าบริษัทไม่สามารถชำระดอกเบี้ยและเงินต้นได้ตามที่กำหนด ก็จะนำไปสู่โอกาสการเกิดภาวะล้มละลายเพิ่มขึ้น ทำให้ต้นทุนของหนี้สินสูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อต้นทุนถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของเงินทุนเพิ่มขึ้น ดังนั้น การตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างเงินทุนจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนเงินทุนและความเสี่ยงของธุรกิจ ธุรกิจจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างเงินทุนให้เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายการประกอบธุรกิจในการสร้างความมั่งคั่งให้แก่ผู้เป็นเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นสามัญสูงสุด (จิราวัฒน์ แสงเป่า และสุภา ทองคง, 2561)

เงินทุนจากการกำไรสะสมถือเป็นเงินทุนจากแหล่งภายในของธุรกิจซึ่งธุรกิจสามารถนำมาใช้เป็นเงินลงทุนได้ทันที เป็นแหล่งเงินทุนที่มีความเสี่ยงน้อยถึงแม้ต้นทุนจะสูงก็ตาม ตามแนวคิด Pecking order ของการจัดหาเงินทุน

กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปธุรกิจที่มีความต้องการเงินทุนจะใช้เงินทุนจากแหล่งภายในหรือกำไรสะสมของกิจการก่อนเป็นลำดับแรก หากไม่เพียงพอจึงจัดหาเงินทุนจากแหล่งภายนอก ได้แก่ เงินทุนจากการก่อหนี้เนื่องจากมีต้นทุนที่ต่ำกว่าเงินทุนจากการออกหุ้นทุน และลำดับสุดท้ายจึงจัดหาเงินทุนจากการออกหุ้นทุน จะเห็นได้ว่าตามแนวคิด Pecking order ธุรกิจที่มีความสามารถในการทำกำไรสูง ย่อมมีกำไรสะสมเป็นจำนวนมาก จึงไม่จำเป็นต้องมีการก่อหนี้จำนวนมาก ดังนั้น โครงสร้างเงินทุนซึ่งวัดด้วยอัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม และหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวม จึงมีค่าน้อย แต่ถ้าธุรกิจที่มีความสามารถในการทำกำไรต่ำ จะมีกำไรสะสมน้อย จึงใช้เงินทุนจากการก่อหนี้เป็นปริมาณมาก ทำให้อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมและหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมจึงมีค่ามาก หรือโครงสร้างเงินทุนมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามกับความสามารถในการทำกำไร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Supa Tongkong (2012) ที่พบว่าบริษัทที่มีความสามารถในการทำกำไรสูงมีแนวโน้มที่จะมีหนี้สินน้อย แต่ตามทฤษฎีพิจารณาต้นทุนและผลประโยชน์จากการก่อหนี้ (Trade-off theory) ได้อธิบายว่า การมีหนี้สินในโครงสร้างทางการเงินสามารถลดต้นทุนของเงินทุนเนื่องจากต้นทุนของหนี้สินต่ำกว่าต้นทุนจากส่วนของเจ้าของและดอกเบี้ยจ่ายยังสามารถประหยัดภาษีได้อีกด้วย ดังนั้น ธุรกิจที่มีอัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้นหรืออัตราส่วนหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้น ย่อมมีต้นทุนของเงินทุนต่ำลง ทำให้ความสามารถในการทำกำไรสูงขึ้น แต่ทั้งนี้อัตราหนี้สินต้องไม่มากเกินไปกว่าหนี้สิน ณ ระดับโครงสร้างทางการเงินที่เหมาะสม (Optimum capital structure) หรือโครงสร้างเงินทุนที่มีหนี้สินน้อยกว่าระดับหนี้สิน ณ โครงสร้างทางการเงินที่เหมาะสมจะมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความสามารถในการทำกำไร แต่ถ้าโครงสร้างเงินทุนที่มีหนี้สินมากกว่าระดับหนี้สิน ณ โครงสร้างทางการเงินที่เหมาะสมจะมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามกับความสามารถในการทำกำไร (Supa Tongkong, 2012, p. 716) จากผลการวิจัยในอดีตพบว่ามีผลขัดแย้งกัน บางงานวิจัยพบว่ากำหนดโครงสร้างเงินทุนเป็นไปตามแนวคิด Pecking order แต่บางงานวิจัยก็พบว่าธุรกิจจัดหาเงินทุนตามทฤษฎี Trade-off theory นั่นคือ ธุรกิจจะมีโครงสร้างทางการเงินที่เหมาะสม (Supa Tongkong & Tatre Jantarakolica, 2013, p.001)

ธุรกิจที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ กัน ย่อมต้องการเงินทุนเพื่อลงทุนในสินทรัพย์มากน้อยแตกต่างกันไป ธุรกิจบางประเภทมีความต้องการเงินลงทุนในสินทรัพย์ไม่มากนัก เช่น ธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมพาณิชย์ กลุ่มอุตสาหกรรมการเงิน เป็นต้น ส่วนธุรกิจบางอุตสาหกรรมมีความต้องการเงินลงทุนในสินทรัพย์จำนวนมาก เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร ซึ่งประกอบด้วยหมวดธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค และกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดธุรกิจวัสดุก่อสร้าง และพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันหลักทรัพย์ที่ได้รับความนิยมจากนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ คือ หลักทรัพย์กลุ่มพลังงาน เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ และถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานในการรองรับการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมหรือธุรกิจประเภทอื่น ๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการอุปโภคบริโภคและที่สำคัญยังเป็นที่ยอมรับจากนักลงทุนมากที่สุดตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา จากเหตุการณ์ดังกล่าว รัฐบาลไทยจึงเล็งเห็นความสำคัญของอุตสาหกรรมด้านพลังงานซึ่งถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญในภาคการผลิต การอุปโภคและบริโภคของประชาชน จึงได้มีการส่งเสริมการระดมเงินทุนผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการลงทุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน รวมถึงนักลงทุนในต่างประเทศ และได้นำบริษัทในเครือรัฐวิสาหกิจบางบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเป็นการแปรรูปบริษัทที่รัฐถือหุ้นเป็นส่วนใหญ่มากระจายหุ้นเพื่อให้ให้นักลงทุนได้มีส่วนร่วมในการลงทุนและเพื่อการขยายการจัดหาพลังงานมาใช้ในการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอภายในประเทศ ซึ่งการกำหนดโครงสร้างทางการเงินหรือโครงสร้างเงินทุนที่เหมาะสมของธุรกิจที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต้องการเงินลงทุนในสินทรัพย์จำนวนมาก

นับเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารของธุรกิจที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ เนื่องจากมีผลกระทบต่อต้นทุนทางการเงิน ความเสี่ยงและความสามารถในการทำกำไรของกิจการ

จากความสำคัญดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเงินทุน ความสามารถในการทำกำไรและผลกระทบของโครงสร้างเงินทุนที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต้องการเงินลงทุนในสินทรัพย์เป็นจำนวนมาก ซึ่งได้เลือกศึกษาจากกลุ่มธุรกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากร หมวดธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค

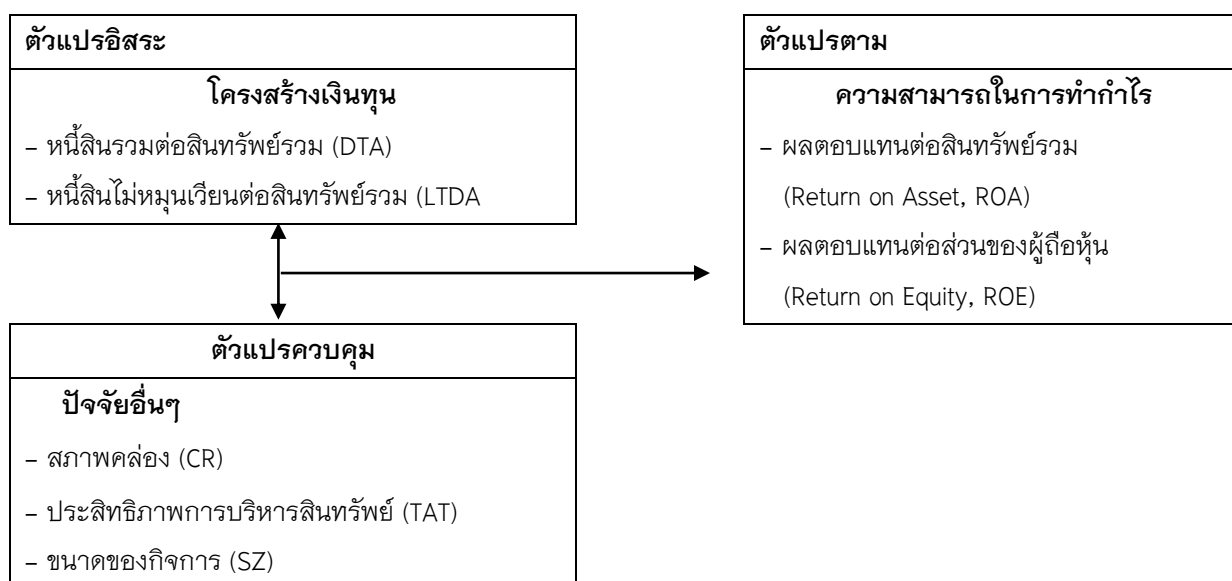
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการทำกำไรและโครงสร้างเงินทุนของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของโครงสร้างเงินทุนที่มีต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. หนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมมีผลกระทบในเชิงลบต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย
 - 1.1 หนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมมีผลกระทบในเชิงลบต่อผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม
 - 1.2 หนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมมีผลกระทบในเชิงลบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น
2. หนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมมีผลกระทบในเชิงลบต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย
 - 2.1 หนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมมีผลกระทบในเชิงลบต่อผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม
 - 2.2 หนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมมีผลกระทบในเชิงลบต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาโครงสร้างเงินทุนและความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียน กลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 42 บริษัท โดยรวบรวมข้อมูลจากงบการเงินรายปีที่มีข้อมูลครบถ้วน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – พ.ศ. 2561 ได้ข้อมูลทั้งสิ้น 198 ชุดข้อมูล

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย (1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ โครงสร้างเงินทุน (Capital structure) ซึ่งวัดด้วยอัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม (Debt to total assets, DTA) และอัตราส่วนหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวม (Long-term debt to total assets, LTDA) (2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการทำกำไร (Profitability) วัดจากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (Return on assets, ROA) และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Return on equity, ROE) (3) ตัวแปรควบคุม ได้แก่ สภาพคล่อง วัดด้วยอัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน (Current ratio, CR) ประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ วัดด้วยอัตราส่วนการหมุนของสินทรัพย์รวม (Total assets turnover, TAT) และขนาดของกิจการ วัดด้วยสินทรัพย์รวม (Firm size, SZ)

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

การวิจัยนี้ใช้ข้อมูลจากงบการเงินรายปีของบริษัทจดทะเบียนกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 42 บริษัท โดยศึกษาจากงบการเงินที่มีข้อมูลครบถ้วน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – พ.ศ. 2561 ระยะเวลา 5 ปี ทำการคำนวณหาอัตราส่วนที่ใช้เป็นตัววัดโครงสร้างเงินทุน ความสามารถในการทำกำไร และตัวแปรควบคุม ได้ข้อมูลทั้งสิ้น 198 ชุดข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของโครงสร้างเงินทุน และความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนกลุ่มพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. ทดสอบสมมติฐานโครงสร้างเงินทุนที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) วิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) โดยมีสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Equation) ดังนี้

สมการวิเคราะห์ผลกระทบของหนี้สินรวมต่อความสามารถในการทำกำไร ประกอบด้วยผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมและผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น

$$ROA = \beta_0 + \beta_1 DTA + \beta_2 CR + \beta_3 TAT + \beta_4 SZ + \mu_i$$

$$ROE = \beta_0 + \beta_1 DTA + \beta_2 CR + \beta_3 TAT + \beta_4 SZ + \mu_i$$

สมการวิเคราะห์ผลกระทบของหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อความสามารถในการทำกำไร ประกอบด้วยผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมและผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น

$$ROA = \beta_0 + \beta_1 LTDA + \beta_2 CR + \beta_3 TAT + \beta_4 SZ + \mu_i$$

$$ROE = \beta_0 + \beta_1 LTDA + \beta_2 CR + \beta_3 TAT + \beta_4 SZ + \mu_i$$

โดยที่

ROA แทน ความสามารถในการทำกำไร วัดจาก อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม

ROE แทน ความสามารถในการทำกำไร วัดจาก อัตราผลตอบแทนต่อส่วนผู้ถือหุ้น

DTA แทน โครงสร้างเงินทุน วัดจาก อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม

LTDA แทน โครงสร้างเงินทุน วัดจาก อัตราหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวม

CR แทน สภาพคล่อง วัดจาก อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน

TAT แทน ประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ วัดจาก อัตราการหมุนเวียนของสินทรัพย์รวม

SZ แทน ขนาดของกิจการ วัดจาก สินทรัพย์รวมซึ่งอยู่ในรูปแบบของ Logarithm

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) แสดงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม

μ แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุดของตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามและตัวแปรควบคุม

(n = 198)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
ตัวแปรอิสระ				
DTA (%)	47.82	15.37	82.63	6.12
LTDA (%)	11.82	10.95	79.00	0.00
ตัวแปรตาม				
ROA (%)	7.06	5.89	21.26	-17.95
ROE (%)	9.94	11.57	39.30	-59.28
ตัวแปรควบคุม				
CR (เท่า)	2.03	2.22	17.84	0.18
TAT (ครั้ง)	1.05	1.36	8.80	0.02
SZ (log สินทรัพย์รวม)	7.41	0.76	9.37	5.96

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บริษัทจดทะเบียนในกลุ่มพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยระหว่างปี 2557 – 2561 มีค่าเฉลี่ยโครงสร้างเงินทุนซึ่งวัดด้วย DTA และ LTDA เท่ากับร้อยละ 47.82 และ 11.82 ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยความสามารถในการทำกำไร วัดด้วย ROA และ ROE เท่ากับร้อยละ 7.06 และ 9.94 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรควบคุม ได้แก่ CR มีค่าเฉลี่ย 2.03 เท่า TAT มีค่าเฉลี่ย 1.05 ครั้ง และขนาดของกิจการซึ่งวัดด้วย log ของสินทรัพย์รวม มีค่าเฉลี่ย 7.41

2. ผลการทดสอบสมมติฐานผลกระทบของโครงสร้างเงินทุนที่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2.1 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัญหา Multicollinearity) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กล่าวคือ หากตัวแปรอิสระคู่ใดมีความสัมพันธ์กันโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันมากกว่า 0.7 หรือต่ำกว่า -0.7 แสดงว่ามีปัญหาตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง หรือปัญหา Multicollinearity ได้ผลแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรควบคุม

ตัวแปร	DTA	LTDA	CR	TAT	SZ
DTA	1				
LTDA	0.199**	1			
CR	-0.526**	-0.063	1		
TAT	0.115	0.417**	-0.140	1	
SZ	0.017	0.006	0.018	-0.040	1

หมายเหตุ: *, ** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระและตัวแปรควบคุม คู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า 0.7 หรือต่ำกว่า -0.7 แสดงว่า ไม่มีปัญหาตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง หรือไม่มีปัญหา Multicollinearity

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน นี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมมีผลกระทบในเชิงลบต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แสดงดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบผลกระทบของหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการทำกำไรซึ่งวัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA)

โครงสร้างเงินทุน หนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม	ความสามารถในการทำกำไร (ROA)				
	B	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	-5.515	4.303		-1.282	0.202
DTA	-0.101	0.034	-.262	-2.990	0.003*
CR	-0.074	0.224	-.028	-0.331	0.741
TAT	0.384	0.316	.089	1.216	0.226
SZ	2.312	0.581	.299	3.982	0.000*
F-Stat = 5.282, P-value = 0.000*, r = 0.329, R Square = 0.108, Durbin-Watson = 2.287					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. หนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมมีผลต่อความสามารถในการทำกำไร วัดโดย อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสามารถในการทำกำไร กล่าวคือ เมื่ออัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำกำไร วัดโดย อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ ลดลง ร้อยละ .101

2. สภาพคล่องและประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์ไม่มีผลต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. ขนาดของกิจการมีผลต่อความสามารถในการทำกำไร วัดโดย อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการทำกำไร กล่าวคือ กล่าวคือ เมื่อขนาดของกิจการวัดด้วย log (สินทรัพย์รวม) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ซึ่งมีค่าเท่ากับสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้น 10 ล้านบาท จะมีผลทำให้อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.312

จากผลการทดสอบข้างต้น พบว่าอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมและมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับขนาดของกิจการ โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$ROA = -0.101(DTA) + 2.312(SZ)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบผลกระทบของหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการทำกำไรซึ่งวัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE)

โครงสร้างเงินทุน หนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม	ความสามารถในการทำกำไร (ROE)				
	B	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	-10.885	8.792		-1.238	0.217
DTA	0.007	0.069	.009	0.099	0.921
CR	0.418	0.459	.080	0.912	0.363
TAT	0.505	0.645	.059	0.783	0.435
SZ	2.581	1.186	.170	2.176	0.031*
F-Stat = 1.524, P-value = 0.197, r = 0.184, R Square = 0.034, Durbin-Watson = 2.148					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. หนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม สภาพคล่อง และประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์ ไม่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไรที่วัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. ขนาดของกิจการมีผลต่อผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อขนาดของกิจการวัดด้วย

log (สินทรัพย์รวม) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ซึ่งมีค่าเท่ากับสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้น 10 ล้านบาท จะมีผลทำให้อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.581

จากผลการทดสอบข้างต้น พบว่าอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับขนาดของกิจการ โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$ROE = 2.581(SZ)$$

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน หนึ่งสินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมมีผลกระทบในเชิงลบต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แสดงดังตารางที่ 5 และ 6

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบผลกระทบของหนึ่งสินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมที่มีผลกระทบเชิงลบต่อความสามารถในการทำกำไรซึ่งวัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม (ROA)

โครงสร้างเงินทุน หนึ่งสินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวม	ความสามารถในการทำกำไร (ROA)				
	B	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	-7.374	4.416		-1.670	0.097
LTDA	-0.001	0.045	-0.002	-0.019	0.017*
CR	0.271	0.197	0.102	1.372	0.172
TAT	0.312	0.359	0.072	0.868	0.386
SZ	1.831	0.588	0.237	3.115	0.002*

F-Stat = 2.898, P-value = 0.024*, r = 0.250, R Square = 0.062, Durbin-Watson = 2.279

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. อัตราหนึ่งสินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมมีผลต่อความสามารถในการทำกำไร วัดโดย อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีความสัมพันธ์เชิงลบ กล่าวคือ เมื่ออัตราหนึ่งสินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลต่ออัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมลดลงร้อยละ .001

2. สภาพคล่องและประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์ไม่มีผลต่อผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. ขนาดของกิจการมีผลต่อความสามารถในการทำกำไร วัดโดย อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อขนาดของกิจการวัดด้วย log (สินทรัพย์รวม) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ซึ่งมีค่าเท่ากับสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้น 10 ล้านบาท จะมีผลทำให้อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.831

จากผลการทดสอบข้างต้น พบว่าอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้ามกับอัตราหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมและมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับขนาดของกิจการ โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$ROA = -0.001(LTDA) + 1.831(SZ)$$

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบผลกระทบของหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการทำกำไรซึ่งวัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE)

โครงสร้างเงินทุน หนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวม	ความสามารถในการทำกำไร (ROE)				
	B	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	-11.177	8.797		-1.271	0.206
LTDA	-0.028	0.089	-0.027	-0.318	0.751
CR	0.397	0.393	0.076	1.010	0.314
TAT	0.610	0.715	0.072	0.852	0.395
SZ	2.701	1.171	0.178	2.306	0.022*

F-Stat = 1.547, P-value = 0.191, r = 0.185, R Square = 0.034, Durbin-Watson = 2.143

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. อัตราหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวม สภาพคล่องและประสิทธิภาพในการบริหารสินทรัพย์ไม่มีผลต่อความสามารถในการทำกำไร วัดโดยอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. ขนาดของกิจการมีผลต่อความสามารถในการทำกำไร วัดโดย อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อขนาดของกิจการวัดด้วย log (สินทรัพย์รวม) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ซึ่งมีค่าเท่ากับสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้น 10 ล้านบาท จะมีผลทำให้อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.701

จากผลการทดสอบข้างต้น พบว่าอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับขนาดของกิจการ โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$ROE = 2.701(SZ)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาผลกระทบของโครงสร้างเงินทุนที่มีต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่ามีประเด็นสำคัญและสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ประเด็นโครงสร้างเงินทุน ผลการวิจัยพบว่าบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยตั้งแต่ปี 2557-2561 มีอัตราหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมเฉลี่ยร้อยละ 47.82 และมีอัตราหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมเฉลี่ยร้อยละ 11.82 แสดงให้เห็นว่าบริษัทเหล่านี้ใช้เงินทุนจากส่วนของผู้ถือหุ้นมากกว่าเงินทุนจากการก่อหนี้ สำหรับการจัดหาเงินทุนจากการก่อหนี้ได้จัดหาจากการก่อหนี้ระยะสั้นมากกว่าการใช้เงินทุนจากหนี้สินระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดหาเงินทุนในเรื่องการจัดหาเงินทุนจากแหล่งเงินทุนระยะสั้นมีต้นทุนทางการเงินที่ต่ำกว่าต้นทุนจากแหล่งเงินทุนระยะยาว ประกอบการกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคจัดเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพของรายได้และกำไร จึงสามารถจัดหาเงินทุนจากแหล่งระยะสั้นโดยไม่กระทบต่อความเสี่ยงทางการเงินมากนัก นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังสอดคล้องกับความสามารถในการทำกำไรของบริษัทซึ่งพบว่ามีอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมเฉลี่ยร้อยละ 7.06 และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเฉลี่ยร้อยละ 9.94 ดังนั้น กิจกรรมจึงมีกำไรสะสมที่สามารถนำมาเป็นเงินทุนในการขยายกิจการได้ จึงทำให้อัตราส่วนหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ แต่ถ้าเทียบกับผลการวิจัยของจิราวัฒน์ แสงเป่าและสุภา ทองคง (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างเงินทุนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET100 พบว่า ระดับการก่อหนี้ตามมูลค่าทางบัญชีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 28.15 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของงานวิจัยนี้ ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทจดทะเบียนที่อยู่ในกลุ่ม SET100 จัดเป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีมูลค่าการซื้อขาย 100 ลำดับแรก เป็นกลุ่มบริษัทที่นับได้ว่ามีความสามารถในการก่อหนี้ในอนาคตสูง จึงจะก่อหนี้เมื่อถึงเวลาต้องการใช้เงินทุนเท่านั้น ซึ่งต่างจากกลุ่มธุรกิจที่มีความสามารถในการก่อหนี้ต่ำ จึงมักจะจัดหาเงินทุนให้เพียงพอรองรับความต้องการเงินทุนในอนาคต ดังนั้น บริษัทกลุ่มที่มีความสามารถในการก่อหนี้ในอนาคตต่ำจึงมีอัตราส่วนหนี้สินมากกว่า

ประเด็นความสามารถในการทำกำไร งานวิจัยนี้พบว่า บริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยตั้งแต่ปี 2557-2561 มีอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมเฉลี่ยร้อยละ 7.06 และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเฉลี่ยร้อยละ 9.94 ส่วนผลการวิจัยของจิราวัฒน์ แสงเป่าและสุภา ทองคง (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างเงินทุนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET100 พบว่า มีอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมเฉลี่ยร้อยละ 10.60 และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเฉลี่ยร้อยละ 17.63 อภิปรายได้ว่า กลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีเสถียรภาพค่อนข้างสูงเนื่องจากผลิตและจำหน่ายสินค้าจำเป็น ดังนั้น ผลตอบแทนจากการดำเนินงานจึงมีเสถียรภาพและมีระดับที่ไม่สูงมากนักเมื่อเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นดังเช่นบริษัทในกลุ่ม SET100 ซึ่งประกอบด้วยบริษัทจากหลากหลายอุตสาหกรรม

ประเด็นผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งพบว่า หนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมและหนี้สินไม่หมุนเวียนต่อสินทรัพย์รวมมีผลกระทบเชิงลบต่อความสามารถในการทำกำไรที่วัดจากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม หมายความว่า กิจกรรมที่โครงสร้างทางการเงินประกอบด้วยหนี้สินเพิ่มขึ้นจะมีผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมลดลง อธิบายได้ว่า กิจกรรมที่จัดหาเงินเพิ่มจากการก่อหนี้เนื่องจากไม่สามารถนำเงินทุนจากกำไรสะสมมาขยายกิจการได้ การก่อหนี้ที่เพิ่มขึ้นจะเพิ่มความเสี่ยงทางการเงินให้กับธุรกิจทำให้ต้นทุนการกู้ยืมสูงขึ้น เป็นผลให้ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมลดลง และ

สอดคล้องกับการศึกษาของ Afza and Hussain (2011) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำกำไรมีผลต่ออัตราส่วนหนี้สิน อาจเป็นเพราะการเพิ่มขึ้นของอัตราส่วนหนี้สินไม่หมุนเวียน โดยการเพิ่มขึ้นของอัตราส่วนดังกล่าวส่งผลให้เกิดความเสี่ยงในการเพิ่มภาระหนี้เพื่อนำไปใช้เป็นทุนในกิจการ กล่าวคือ เมื่อนำเงินที่อาจได้จากการกู้ยืมซึ่งมีความเสี่ยงต่อการสร้างภาระหนี้เพิ่ม ส่งผลให้การทำกำไรลดลง โดยกฤษฎา เสกตระกูล (2556) ได้กล่าวว่า หากความสามารถในการทำกำไรลดลงแสดงว่าบริษัทในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานและสาธารณูปโภคไม่สามารถใช้สินทรัพย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าบริษัทในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานและสาธารณูปโภคที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดใหญ่ จะมีความสามารถในการทำกำไรที่วัดด้วยอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมและอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นสูง และพบอีกว่าบริษัทที่มีโครงสร้างเงินทุนจากหนี้สินรวมและหนี้สินระยะยาวมาก จะมีความสามารถในการทำกำไรต่ำ ดังนั้น นักลงทุนที่สนใจลงทุนในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานและสาธารณูปโภคที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยควรเลือกลงทุนในบริษัทที่มีขนาดใหญ่และมีโครงสร้างเงินทุนจากส่วนของหนี้สินที่ต่ำ

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่าโครงสร้างเงินทุนมีผลกระทบเชิงลบต่อความสามารถในการทำกำไรแสดงให้เห็นว่าบริษัทในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานและสาธารณูปโภคที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีการใช้เงินทุนจากแหล่งเงินทุนภายในคือกำไรสะสมเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับแนวคิด การจัดหาเงินทุนแบบ Pecking order และยังพบว่าบริษัทในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานและสาธารณูปโภคที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีขนาดใหญ่ขึ้นจะมีโครงสร้างเงินทุนจากส่วนที่เป็นหนี้สินมากขึ้น ซึ่งนักลงทุนและนักวิเคราะห์หลักทรัพย์สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ถึงความสามารถในการทำกำไรและศักยภาพของบริษัทในกลุ่มธุรกิจนี้ นอกจากนี้ ผู้บริหารการเงินของกิจการสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายโครงสร้างทางการเงินที่เหมาะสมและใช้ค่าเฉลี่ยโครงสร้างทางการเงินของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้จากการวิจัยเป็น Benchmark ในการอ้างอิงเพื่อไม่ให้กิจการของตนมีโครงสร้างทางการเงินที่มีหนี้สินมากเกินไปหรือมีหนี้สินน้อยเกินไป อันจะทำให้มีความเสี่ยงมากกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมโดยเฉลี่ยหรือมีต้นทุนทางการเงินที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรมซึ่งจะกระทบทำให้ราคาตลาดของหุ้นสามัญลดลง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการประกอบธุรกิจที่ต้องการให้ผู้ถือหุ้นสามัญได้รับความมั่งคั่งสูงสุดหรือทำให้กิจการมีมูลค่าสูงที่สุดนั่นเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงผลกระทบของโครงสร้างเงินทุนที่มีต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเท่านั้น ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาจากกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ เช่น กลุ่มธุรกิจการเงินซึ่งมีลักษณะการประกอบธุรกิจที่แตกต่างจากกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น และกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นที่มีความต้องการใช้เงินลงทุนเป็นจำนวนมากและมีมูลค่าตลาดสูง เพื่อให้ทราบโครงสร้างเงินทุนเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยความสามารถในการทำกำไรตลอดจนเห็นผลกระทบของโครงสร้างเงินทุนที่มีต่อความสามารถในการทำกำไรของกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ ในภาพรวม

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยอื่นที่มีผลกระทบต่อความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจ เนื่องจากผลการวิจัยผลกระทบของโครงสร้างเงินทุนที่มีต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในกลุ่มธุรกิจพลังงานและ

สาธารณูปโภคในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีค่า R square ค่อนข้างต่ำ แสดงว่ายังมีปัจจัยที่ไม่ได้ศึกษาและมีผลต่อความสามารถในการทำกำไรของกิจการอื่น ๆ อีก เช่น ธรรมชาติขององค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายการบัญชี และการยอมรับความเสี่ยงของกลุ่มผู้บริหารบริษัท เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เสกตระกูล. (2556). *การวิเคราะห์งบการเงิน*. สืบค้นจาก https://www.set.or.th/dat/vdoArticle/attachFile/AttachFile_1472551305959.pdf.
- จิราวัฒน์ แสงเป่า และสุภา ทองคง. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างเงินทุนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET100. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ RMUTT Global Business and Economics Conference (RTBEC 2017)*. (น.397–410). ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิราวัฒน์ แสงเป่า และสุภา ทองคง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างเงินทุนของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เอ็ม เอ ไอ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 10(1), 101–107.
- Afza, T., & Hussain, A. (2011). Determinants of capital structure across selected manufacturing sectors of Pakistan. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(2), 254–262.
- Supa, T. (2012). Key factors influencing capital structure decision and its speed of adjustment of Thai listed real estate companies. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 40, 716–720.
- Supa, T., & Tatre, J. (2013). Dynamic panel data model for capital structural of listed companies in SET. *Journal of Asia Pacific Business Innovation & Technology Management*, 3, 001–013.

GS CRU

วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ชั้น 15 อาคารจันทรา – กาญจนภิเษก (อาคาร 15 ชั้น)

39/1 ถ.รัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ และโทรสาร : 02-513-6968

facebook fanpage : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

website : <http://teacher.chandra.ac.th/bundit/>

e-mail : crugraduate@gmail.com