

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2568)

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัชย์ มุ่งไธสง

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุสรณ์ ทองอ่อน

คณบดีคณะครุศาสตร์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ รัตนวงษ์ศรี

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ เวชชะ

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา กาวะบุตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนชัย ยาวีราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวดี อุปปินใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ดร.สมเกียรติ ตุ่นแก้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ดร.ราชันย์ บุญธิมา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถานที่พิมพ์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 80 ม.9 ต.บ้านดู่ อ.เมือง จ.เชียงราย 57100

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำกองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.พทุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.มนัส สุวรรณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ บัวสนธิ์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ศาสตราจารย์ ดร.สุมิตรา สุวรรณ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพวัฏ

มหาวิทยาลัยพะเยา

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ฝ่ายดำเนินการและจัดการงานวารสาร

นางสาวกรนิภา เมืองมูล

กำหนดการออก

ปีละ 3 ฉบับ

(มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม, กันยายน-ธันวาคม)

อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 375 บาท

เล่มละ 125 บาท

“วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” จัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ “บทความวิชาการ” และ “บทความวิจัย” ทางด้านสาขาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับ บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) 3 ท่านแล้ว ทั้งคะแนนและข้อคิดเห็นของบทความที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้เป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน ไม่ถือว่าเป็นทัศนะและความคิดเห็นของกองบรรณาธิการ



Faculty of Education
Chiangrai Rajabhat University

Journal of Education Academic

Chiang Rai Rajabhat University

Vol. 10 No. 1 (January - April 2025)

Published by

Asst. Prof. Sornchai Mungthaisong, Ph.D.

President of Chiang Rai Rajabhat University

Asst. Prof. Anusorn Thongon, Ph.D.

Dean of the Faculty of Education

Editors-in-Chief

Asst. Prof. Pairop Rattanachuwong, Ph.D.

Editors-in

Asst. Prof. Prawet Wetcha, Ph.D.

Editors

Assoc.Prof. Winai Damsuwan, Ph.D.

Kasetsart University

Assoc.Prof. Nikom Nak Ai, Ph.D.

Pibulsongkram Rajabhat University

Assoc.Prof. Chaiya Pawabutra, Ph.D.

Sakonnakhon Rajabhat University

Asst.Prof. Phoochai Yawirach, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Asst.Prof. Suwadee Uppinjai, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Somkiet Tunkaew, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Rachan Boonthima, Ph.D.

Srinakharinwirot University

Place of Publication

Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. 80 Moo.9 Bando, Muang District, Chiang Rai. 57100

Editorial Advisory Board

Prof. Pruet Siribanpitak, Ph.D.

Chulalongkorn University

Prof. Manus Suwan, Ph.D.

Chiang Mai Rajabhat University

Prof. YoThin Sawangdee, Ph.D.

Mahidol University

Prof. Rattana Buason, Ph.D.

Naresuan University

Prof. Wittaya Chansila, Ph.D.

Naresuan University

Prof. Sumit Suwan, Ph.D.

Kasetsart University

Assoc.Prof. Sombat Nopparak, Ph.D.

University of Phayao

Assoc.Prof. Rungtatchadaporn Vehachart, Ph.D.

Thaksin University

Operation and Management of Journals

Miss Kornnika Muangmoon

Issue Date

3 issues per year

(January - April, May - August, September - December)

Subscription Rate

Member: 375 Bath a year

Retail: 125 Bath per issue

“Journal of Education Academic Chiang Rai Rajabhat University” is an academic journal in the field of Education and Social Science or related fields. Every published article is 3 peer reviewed. Views and opinions expressed in the journal do not necessarily reflect those of the editors.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความประจำ
วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

(รายนามเรียงตามตัวอักษร)

ดร.กิตติศักดิ์ นิวิรัตน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

รองศาสตราจารย์ ดร.จินฉัตร ปะโกทัต

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพชา ภาวะบุตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรรณ ทองอก

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโธสง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รองศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา วรรณพิรุณ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ดร.ปรมินทร์ อริเดช

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ เวชชะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

รองศาสตราจารย์ ดร.พิจิต ฤทธิจรูญ

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ เหล็กกล้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูนชัย ขาวราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศุทธิ์ ใจสนิท

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ ค้างฉกร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ กาวินคำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ บัวสนธิ์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความประจำ
วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

(รายนามเรียงตามตัวอักษร)

ดร.ราชันย์ บุญธิมา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ดร.วิจิต เทพประสิทธิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวกรณ์ สองแสน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ดร.สมเกียรติ ตุ่นแก้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก

มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ลีตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาพร ปัญญาฤกษ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวดี อุปปินใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงระวี ณ ลำพูน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ดร.หาญศึก เล็บครุฑ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

**Names of Qualified Persons Considering Articles of
Journal of Education Academic Chiang Rai Rajabhat University**

(Alphabetical Order in Thai)

Kittisak Newrat, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Assoc.Prof. Jinawatara Pakotang, Ph.D.

Sisaket Rajabhat University

Assoc.Prof. Choocheep Puthaprasert, Ph.D.

Chiang Mai Rajabhat University

Assoc.Prof. Chaiya Pawabutra, Ph.D.

Sakonnakhon Rajabhat University

Asst.Prof. Songyos Kawmongkon, Ph.D.

North Bangkok University

Asst.Prof. Thran Thongngok, Ph.D.

Chiang Mai University

Assoc.Prof.Dr.Thirasak Uppamaiathichai

Naresuan University

Prof. Teera Runcharoen, Ph.D.

Vongchavaltkul University

Asst.Prof. Teerawat Moontaisong, Ph.D.

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Assoc.Prof. Nikom Nak Ai, Ph.D.

Pibulsongkram Rajabhat University

Poramin Aridech, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Assoc.Prof. Panita Wannapiroon, Ph.D.

*King Mongkut's University of Technology North
Bangkok*

Assoc.Prof. Prawet Wetcha, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Prof. Pruet Siribanpitak, Ph.D.

Chulalongkorn University

Asst.Prof. Patchara Dechhome, Ph.D.

Bansomdejchaopraya Rajabhat University

Assoc. Prof. Pichit Ritcharoon, Ph.D.

Panyapiwat Institute of Management

Asst. Prof. Phitak Lekkla, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Assoc.Prof. Pimolpun Phetsombat, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Asst.Prof. Phoochai Yawirach, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Assoc.Prof. Penpisuth Chaisanit, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Assoc.Prof. Pairoj Duangnakhon, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Asst. Prof. Phinyaphat Kawinkham, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Assoc.Prof. Yothin Sawangdee

Mahidol University

Prof. Rattana Buason, Ph.D.

Naresuan University

**Names of Qualified Persons Considering Articles of
Journal of Education Academic Chiang Rai Rajabhat University**

(Alphabetical Order)

Rachan Boonthima, Ph.D.

Srinakharinwirot University

Assoc.Prof. Rungchatchadaporn Vehachart, Ph.D.

Thaksin University

Wichit Theprasit, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Prof. Wittaya Chansila, Ph.D.

Naresuan University

Assoc.Prof. Winai Damsuwarn, Ph.D.

Kasetsart University

Assoc.Prof. Wisut Wichitputchraporn, Ph.D.

Kasetsart University

Asst. Prof. Sivaporn Songsaen, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Somkiet Tunkaew, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Assoc.Prof. Sombat Nopparak, Ph.D.

University of Phayao

Asst. Prof. Suchart Leetrakul, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Asst.Prof. Sudapon Panyaprouks, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Asst.Prof. Suwadee Uppinjai, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Asst.Prof. Sangravee Na Lumpoon, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

Hranseuk Lebkhute, Ph.D.

Chiang Rai Rajabhat University

สารบัญ

รายนามคณะผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความประจำกองบรรณาธิการ	ก
โอกาสในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของเมียนมาและไทยบนเส้นทาง R3B Opportunities for Enhancing the Competitiveness of Myanmar and Thailand on the R3B Route วัชร วัชรารวี, ไพโรจน์ ค้างฉกร, ขวัญเรือน สิ้นฉกร	1-20
การพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะ การพูดภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย สำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาตอนต้น A Club Activity Curriculum Development Based on Soft Power Approach to Enhance English Speaking Skill for Chiang Rai Tourism for Lower-Secondary Students ไพรัช สุขเกษม, จักรกฤษณ์ จันทะคุณ	21-38
การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลการดำเนินงาน กรณีศึกษา สำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) Influence of risk Risk management that affects the operational effectiveness of the Forest Resource Management Office No. 2 (Chiang Rai) ฉัตรวราภรณ์ ธรรมสละ, พิรญา ชื่นวงศ์, กษิธิศ ใจผาวัง	39-54
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ Guidelines for the Development of Transformational Leadership of School Administrators in the 21st Century of Phrapariyattidhamam Schools Department of General Education Chiang Mai Province หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น, สมเกียรติ คำนแก้ว, ไพโรภ รัตนวงษ์	55-70

สารบัญ (ต่อ)

แนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่าง อุตสาหกรรม ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก เชียงราย	71-86
--	-------

Guidelines for Academic Administration to Develop a Bilateral Curriculum Industrial
Technician Subject Type Under the Thailand 4.0 Policy of Kanchanapisek Chiang Rai
Technical College

ศาสตราจารย์ ดร.จรูญ, ชาญชัย, สมเกียรติ, ดุ่นแก้ว

แนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียน บ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3	87-100
--	--------

The Guidelines for Building Job Performance Motivation of Teachers and Educational
Personnel at Ban Santikeeree School under Chiang Rai Primary Service Area Office 3

ธนาคม อภิวงศ์, ไพโรจน์ รัตนวงษ์, พูนชัย ยาวีราช

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	101-116
---	---------

Guidelines of Active Learning Management Ability Development by Using
Professional Learning Community of Teachers of Phanpasoksawad School, Chiang Rai
Primary Educational Service Area Office 2

อนุสรณ์ พันอุโหมง, สุวดี อุปปีนใจ, สมเกียรติ, ดุ่นแก้ว

แนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย พัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย	117-134
---	---------

Guidelines of Active Learning Management Ability Development by The Guidelines
for Conflict Management in School for School Administrators in Doi Nang Non
Education Development Network Group, Chiang Rai Province

ปัทมา แก้วชัย, ปัทมา แก้วชัย, ไพโรจน์ รัตนวงษ์

สารบัญ (ต่อ)

การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหามathการเรียนรู้อัตนศาสตร์ เรื่อง เลขยกกำลัง 135-146 โดยใช้บอร์ดเกมประกอบการเรียนรู้อแบบร่วมมือเทคนิค (Teams Games Tournaments: TGT) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 The Development of Mathematical Problem-Solving Abilities on Exponentials Through the use of Board Games to Organize by Teams Games Tournaments: TGT Technique of Seventh Grade ชญาดา ร่วมจิตร, ปวีณา ชันธิศลิตา, สุวรรณวัฒน์ เทียนยุทธกุล	
ปัจจัยด้านการจัดการ และคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ 147-158 ของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย Management Factors and Service Quality Affecting Efficiency at the Chiang Rai Provincial Land Transport Office ดนัย พระบาลี, ดนัย พระบาลี	
Guidelines for Improving Mid-level Administrators Leadership of Private Undergraduate Universities in Guangdong 159-172 Wu Xiaoying, Patchara Dechhome, Niran Sutheeniran, Sarayuth Sethakhajorn	
Guidelines for Improving Academic Affairs Management in Guangxi Universities 173-186 Wang Ling, Niran Sutheeniran, Patchara Dechhome, Sarayuth Sethakhajorn	
สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 187-200 โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 Current Conditions and Needs of Teacher's Competencies on Learning Management in Ban Jomjang Mittraphap 193 School under Maehongson Primary Educational Service Area Office 2 พันธ์ทิพย์ นิลบุณ ไพบูลย์, สายฝน แสนใจพรม, ชาตรี มณีโกศล	



Faculty of Education
Chiangrai Rajabhat University

Journal of Education Academic

Chiang Rai Jajabhat University

หลักเกณฑ์และการเตรียมต้นฉบับสำหรับการเสนอบทความ เพื่อเผยแพร่ใน

201

วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

โอกาสในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของเมียนมาและไทยบนเส้นทาง R3B

Opportunities for Enhancing the Competitiveness of Myanmar and Thailand on the R3B Route

วันที่รับบทความ: 5 พ.ย. 67

วันที่แก้ไขบทความ: 24 เม.ย. 68

วันที่ตอบรับ: 30 เม.ย. 68

วัชร วัธนารวี¹

Watchara Watanarawee¹

ไพโรจน์ ค้วนกร²

Pairoj Duang-Nakorn²

ขวัญเรือน สิ้นณรงค์³

Kwanruen Sinnarong³

บทคัดย่อ

เส้นทาง R3B เป็นส่วนหนึ่งของโครงการระเบียงเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (NSEC) ที่เชื่อมโยงไทย เมียนมา และจีน (มณฑลยูนนาน) ที่จะช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันของเมียนมาและไทย โดยใช้การสังเคราะห์เชิงเปรียบเทียบข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การออกสำรวจพื้นที่ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากนักวิชาการ นักธุรกิจไทยและเมียนมา ภายใต้กรอบแนวคิดของทฤษฎีตัวแบบเพชร ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร และบริบทของเส้นทาง R3B ผลการศึกษาพบว่าเส้นทางนี้มีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางการค้าและการท่องเที่ยว โดยเฉพาะเมืองเชียงตุงซึ่งเป็นจุดศูนย์กลางของเส้นทางมีศักยภาพในการพัฒนาได้เป็นอย่างมาก แต่ทั้งนี้ประเทศเมียนมายังประสบปัญหาความไม่สงบทางการเมือง ก่อปรกับค่าธรรมเนียมการขนส่งที่สูง กฎระเบียบที่ซับซ้อน เส้นทางที่ชำรุดเป็นอุปสรรคต่อการใช้ประโยชน์จากเส้นทางได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีต้นทุนโลจิสติกส์ที่สูงและการค้าชายแดนลดลง ดังนั้น การแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางการเมืองและโครงสร้างพื้นฐานด้านโลจิสติกส์จะเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของเส้นทาง R3B ทั้งของเมียนมาและไทย ทำให้สามารถเข้าสู่ตลาดขนาดใหญ่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้ ทั้งนี้ ควรมีความร่วมมือระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเส้นทางโดยตรง อันได้แก่ ไทย เมียนมา และจีน

คำสำคัญ : ความสามารถในการแข่งขัน ไทย เมียนมา เส้นทาง R3B ระเบียงเศรษฐกิจ

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

¹ Assistant Professor, Faculty of Industrial Management, Chiang Rai Rajabhat University

²รองศาสตราจารย์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

² Associate Professor, Faculty of Industrial Management, Chiang Rai Rajabhat University

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

³ Assistant Professor, Faculty of Industrial Management, Chiang Rai Rajabhat University

Abstract

The R3B route forms part of the North-South Economic Corridor (NSEC) project, which connects Thailand, Myanmar, and China (Yunnan Province). This corridor is expected to enhance the competitiveness of both Myanmar and Thailand. The study employs a comparative synthesis of data from relevant documents, field surveys, and exchanges of perspectives with academics and business professionals in Thailand and Myanmar. The analysis is conducted within the frameworks of the Diamond Model Theory, the Resource-Based View Theory, and the specific context of the R3B route. The findings indicate that this route possesses significant potential to serve as a center for trade and tourism. In particular, Kengtung, which is the central hub of the route, demonstrates considerable development potential. However, Myanmar continues to face political instability, compounded by high transportation fees, complex regulations, and deteriorated infrastructure along the route. These factors hinder the full utilization of the route, resulting in high logistics costs and a decline in cross-border trade. Therefore, addressing political security issues and improving logistics infrastructure are essential for enhancing the competitiveness of the R3B route for both Myanmar and Thailand. Such improvements would enable greater access to the large markets of Southeast Asia. Furthermore, cooperation among the countries directly involved in the route—namely Thailand, Myanmar, and China—should be promoted.

Keywords: Competitiveness, Thailand, Myanmar, R3B Route, Economic Corridor

บทนำ

ในปี ค.ศ. 1992 ธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) ได้เป็นผู้สนับสนุนหลัก ให้กลุ่มประเทศซึ่งตั้งอยู่ในเขตลุ่มแม่น้ำโขง 6 ประเทศ ประกอบด้วย ไทย เมียนมา ลาว กัมพูชา เวียดนาม และจีน (มณฑลยูนนาน) พัฒนาจัดตั้งระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (Greater Mekong Subregion Economic Corridors) โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวทางการค้า การลงทุนอุตสาหกรรม การเกษตร และบริการ สนับสนุนการจ้างงาน และยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือทางเทคโนโลยีและการศึกษาระหว่างกัน ตลอดจนใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ส่งเสริมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจในการค้าโลก ผ่านกลยุทธ์หลัก 3 ด้าน คือ สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างกัน (Connectivity) เพื่อให้เกิดการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) โดยการรวมกลุ่มกันในอนุภูมิภาค (Community) ซึ่งได้มีการประชุมและเจรจาหารือระหว่างผู้นำและรัฐบาลของประเทศในกลุ่ม GMS เพื่อกำหนดกรอบความร่วมมือ รวมถึงแผนงานและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ในการพัฒนาเศรษฐกิจ (วิจิตร ประยูรวงษ์, 2567) ซึ่งหนึ่งในโครงการหลักคือ การพัฒนาการเชื่อมโยงระหว่างจีน ยูนนาน กับไทย ผ่านเส้นทาง R3 หรือ ระเบียงเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (North-South Economic Corridor: NSEC) เป็นเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างจีน ลาว และไทย ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2538 ภายใต้โครงการ "สี่เหลี่ยมเศรษฐกิจ" ในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง (Greater Mekong Subregion: GMS) และเปิดใช้อย่างเป็นทางการเมื่อปลายเดือนมีนาคม 2551 ถนนสาย R3 แบ่งเป็น 2 เส้นทางย่อย ได้แก่ เส้นทาง R3A (ตะวันออก) เชื่อมโยงจีนตอนใต้ ลาว และไทย โดยเริ่มจากคุนหมิง ผ่านบ่อหาน-เชียงรุ่ง ในจีน ข้ามชายแดนเข้าห้วยทราย แขวงบ่อแก้ว ผ่านหลวงน้ำทา-บ่อเต็น ของลาว และเข้าสู่ไทยที่

อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย และเส้นทาง R3B (ตะวันตก) เชื่อมโยงจีนตอนใต้ เมียนมา และไทย โดยเริ่มจาก คุณหมิง ผ่านด้าลั่ว รัฐฉาน เชียงตุง และท่าจีเหล็ก ในเมียนมา และเข้าสู่ไทยที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ทั้งสองเส้นทางมีจุดบรรจบกันที่ คุณหมิง มณฑลยูนนานของจีน รวมระยะทางกว่า 1,800 กิโลเมตร ถนนสาย R3 ถือเป็นเส้นทางที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ ช่วยอำนวยความสะดวกในการขนส่งสินค้าและการท่องเที่ยวระหว่างไทย ลาว เมียนมา และจีน โดยเฉพาะในเขต "สี่เหลี่ยมมรกต" นอกจากนี้ยังเป็นส่วนหนึ่งของเส้นทางสายไหมใหม่ (New Silk Road) ภายใต้ยุทธศาสตร์ "หนึ่งแถบ หนึ่งเส้นทาง" (One Belt, One Road) ของจีนอีกด้วย (Noranitipadurangkarn & Hansasiripotch, 2020)

ปัจจุบัน เส้นทาง R3A ช่วยเพิ่มการเชื่อมต่อระหว่างประเทศไทยและจีน มีการขนส่งสินค้าระหว่างเส้นทางนี้จำนวนมาก มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวระหว่างประเทศไทย ลาว และจีนมาโดยตลอด (Watchara et al., 2024) เส้นทาง R3A จึงเป็นเส้นทางหลัก จึงมีการศึกษาวิจัยถึงระบบโลจิสติกส์การลำเลียงสินค้า การขนส่งบนเส้นทาง R3A เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าวการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในขณะที่เส้นทาง R3B ซึ่งตั้งใจในการสร้างโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ให้ทั้งไทยและเมียนมาในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันทางเศรษฐกิจ อำนวยความสะดวกด้านการค้าและการลงทุนข้ามพรมแดน โดยเชื่อมโยงเขตอุตสาหกรรมของไทยและตลาดเกิดใหม่ของเมียนมาเข้ากับมณฑลยูนนานของจีน การเชื่อมต่อดังกล่าวจะช่วยลดต้นทุนและระยะเวลาในการขนส่ง เส้นทาง R3B เป็นเส้นทางที่เชื่อมต่อระหว่าง ไทย – เมียนมา – จีน ใช้ระยะเวลาในการขนส่งประมาณ 3-5 วัน โดยเชื่อมต่อผ่านจุดสำคัญของทั้ง 3 ประเทศ ดังนี้ อำเภอแม่สาย จ.เชียงราย ประเทศไทย ผ่านด่านท่าจีเหล็ก ประเทศเมียนมา เข้าสู่เมืองเชียงตุง เพื่อผ่านจุดข้ามแดนถาวร ที่เมืองลา ประเทศเมียนมา จากนั้นจึงเข้าสู่ประเทศจีนที่เมืองลี่ และเมืองเชียงรุ่ง มณฑลยูนนาน ประเทศจีน ซึ่งเส้นทางนี้จะไปรวมกับเส้นทาง R3A ที่เมืองเชียงรุ่ง และไปยังนครคุนหมิง มณฑลยูนนานต่อไป ซึ่งนำเสนอข้อมูลของเส้นทาง R3B ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 รายละเอียดของเส้นทาง R3B

รายการ	รายละเอียด
ชื่อเส้นทาง	R3B (Route 3B)
จุดเริ่มต้น	อ.แม่สาย จ.เชียงราย ประเทศไทย
ผ่าน	อ.แม่สาย – เมืองท่าจีเหล็ก – เมืองลา (เมียนมา)
ปลายทาง	เมืองหมิงล่า (Menglian) – สิ้นสุดที่เมืองจิงหง (Jinghong) มณฑลยูนนาน ประเทศจีน
ความยาวรวม	ประมาณ 260–300 กิโลเมตร
ความสำคัญ	เป็นหนึ่งในเส้นทางขนส่งสินค้าจากไทยไปจีนตอนใต้ โดยไม่ต้องผ่านลาว
ลักษณะเส้นทาง	ถนนข้ามแดน – ภูเขา – ผ่านพื้นที่ชนกลุ่มน้อย
จุดอ่อนไหว	เขตปกครองพิเศษ เมืองลา มีปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ (ยาเสพติด/ค้ายมนุษย์)
หน่วยงานดูแล	โครงการ GMS โดย ADB, รัฐบาลไทย-เมียนมา-จีน ร่วมพัฒนา

ที่มา : วิจิตร ประยูรวงษ์ (2567)

หลังจากนั้นจะมีการกระจายสินค้าไปยังเมืองต่าง ๆ ในประเทศจีน อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน การขนส่งสินค้าจะนิยมใช้เส้นทาง R3A เป็นหลัก โดยเส้นทาง R3B ไม่เป็นที่นิยมใช้มากนัก เนื่องจากต้นทุนการขนส่งค่อนข้างสูง แต่ที่ผ่านมาจากปัญหาการเมืองในเมียนมา ส่งผลให้การส่งสินค้าจากไทยไปสู่จีนบนเส้นทาง R3B ยังไม่สามารถทำได้อย่างสมบูรณ์ จนกระทั่งบัดนี้ การศึกษาวิจัยถึงบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเส้นทาง R3B ยังมีจำนวนน้อย ทั้งที่เส้นทาง R3B เป็นองค์ประกอบสำคัญของกลยุทธ์การรวมเศรษฐกิจของภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเพิ่มการเชื่อมต่อและการค้าระหว่างประเทศสมาชิกในอาเซียน ทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างชุมชนทางเศรษฐกิจภายในอาเซียน และได้ถูกออกแบบเส้นทางมาเพื่ออำนวยความสะดวกในการไหลเวียนของการค้าและการลงทุน โดยมีส่วนร่วมในเป้าหมายของชุมชนเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ และทุนได้อย่างอิสระ (Petri et al., 2012) ซึ่งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามแนวทาง R3B มีความสำคัญเนื่องจากรองรับการเชื่อมต่อข้ามพรมแดนในอาเซียน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเติบโตทางเศรษฐกิจของภูมิภาค (Bhattacharyay, 2009) นอกจากนี้เส้นทางนี้ยังตัดกับโครงการริเริ่มด้านพลังงาน เช่น ท่อส่งก๊าซธรรมชาติข้ามอาเซียน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านพลังงานระดับภูมิภาคและการพัฒนาเศรษฐกิจ (Sovacool, 2009) ซึ่งคาดว่าจะตอบสนองความต้องการพลังงานที่เพิ่มขึ้นของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทำให้ภูมิภาคนี้มีความสำคัญในตลาดพลังงานทั่วโลก (Sovacool, 2009) ซึ่งจะเห็นว่าเส้นทาง R3B มีศักยภาพที่เหมาะสมในด้านโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน การค้าการลงทุนของอาเซียนเป็นอย่างยิ่ง อันจะส่งผลให้เส้นทางนี้กลายเป็นแนวระเบียงสำคัญสำหรับการบูรณาการทางเศรษฐกิจในภูมิภาค สำหรับประเทศไทย การใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานด้านโลจิสติกส์ที่ก้าวหน้าและศักยภาพด้านการลงทุน สามารถดึงดูดให้ภาคอุตสาหกรรมมาใช้เส้นทางนี้มากขึ้น ในขณะเดียวกัน เมียนมาก็ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับสิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้า ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและการลงทุนจากต่างประเทศ ซึ่งในท้ายที่สุดจะช่วยให้เมียนมาสามารถวางตำแหน่งตนเองเป็นผู้เล่นที่สำคัญในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงได้ ดังนั้น บทความนี้จึงได้นำทฤษฎีต่าง ๆ มาสังเคราะห์ร่วมกับบริบทของเส้นทาง R3B เพื่อศึกษาถึงโอกาสในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของเมียนมาและไทยร่วมกัน

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาบริบทของเส้นทาง R3B
2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของเส้นทาง R3B
3. ศึกษาโอกาสในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของเมียนมาและไทยบนเส้นทาง R3B

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากที่ได้กล่าวมาในบทนำ จะเห็นถึงความสำคัญ และน่าสนใจของเส้นทาง R3B ที่จะสร้างโอกาสในการค้าการลงทุนให้แก่เมียนมาและไทย โดยการเข้าถึงตลาดเกิดใหม่ในเมียนมา และตลาดขนาดใหญ่ในอินเดียและประเทศอื่น ๆ ในเอเชียกลาง รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ คณะผู้ศึกษาจึงจะได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วย ทฤษฎีตัวแบบเพชร ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร มาวิเคราะห์ร่วมกับบริบทของเส้นทาง R3B ในปัจจุบัน เพื่อสังเคราะห์เป็นโอกาสในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของเมียนมาและไทยบนเส้นทาง R3B โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 ตัวแบบเพชร (Dynamic Diamond Model)

Michael E. Porter ได้กล่าวถึงความได้เปรียบเชิงแข่งขันของประเทศใน The Competitive Advantage of Nation (1990) โดยเสนอกรอบแนวคิดตัวแบบเพชร ซึ่งใช้ในการประเมินศักยภาพการแข่งขันของแต่ละประเทศ (Kumar et al., 2021) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการผลิต เช่น ความชำนาญของแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรกายภาพ ทรัพยากรทุน และโครงสร้างพื้นฐาน 2) ปัจจัยด้านอุปสงค์หรือความต้องการของตลาด ซึ่งต้องพิจารณาโครงสร้างความต้องการ ขนาด ความคาดหวัง การเติบโต และการขยายตัวของต่างประเทศ 3) อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน ซึ่งจะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างประเทศ และ 4) กลยุทธ์ โครงสร้างและการแข่งขัน ซึ่งหมายถึงการจัดการและกลยุทธ์การแข่งขันทางธุรกิจที่เหมาะสม ตลอดจนความสามารถในการพัฒนาธุรกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อทุกด้าน ได้แก่ บทบาทของภาครัฐ (Role of Government) ซึ่งนโยบายของภาครัฐมีผลต่อศักยภาพการแข่งขันของประเทศ โดยมีอิทธิพลทั้งด้านบวกและด้านลบ (Alkhatani et al 2020; Zulu-Chisanga et al., 2021) รวมทั้งการแข่งขันภายในประเทศ ด้วยการกำหนดนโยบาย ออกกฎระเบียบต่างๆ บทบาทของภาครัฐมีผลในทางอ้อมต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศแต่ไม่สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันได้โดยตรง (Butt & Katuse, 2023) แต่มีความสำคัญในการเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและความสามารถของประเทศ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยเฉพาะด้านการส่งออก (Mai & Le Tan, 2024) ผ่านนโยบาย โครงการ หรือกิจกรรมที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ การให้เงินสนับสนุน การส่งเสริมการตลาดเพื่อการส่งออก การช่วยเหลือด้านการเงิน นโยบายผ่านตลาดทุน นโยบายการศึกษา การเพิ่มผลิตภาพและความสามารถด้านการผลิต การพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการ และนโยบายด้านภาษี นอกจากนี้ ภาครัฐยังสามารถปรับเปลี่ยนความต้องการภายในประเทศด้วยการกำหนดมาตรฐานสินค้าด้วยเช่นกัน (Li & Tham, 2023)

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐในด้านต่างๆ มีบทบาทในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่ประเทศ โดยการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ จะเกิดประโยชน์มากขึ้นอยู่กับการเลือกใช้ประโยชน์จากการส่งเสริมของภาครัฐในนโยบาย โครงการ ที่มีความเหมาะสมกับศักยภาพของประเทศทั้งในด้านทรัพยากร และความสามารถ

ปัจจัยสำคัญอีกประการในกรอบแนวคิดตัวแบบเพชรที่ส่งผลต่อปัจจัยอื่นทุกปัจจัย ได้แก่ บทบาทของโอกาส (Role of Chance) ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของธุรกิจและรัฐบาลในประเทศนั้น แต่อาจอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลประเทศอื่น (Li & Tham, 2023; Korkmaz & Topcu, 2021) ซึ่งรวมถึงเหตุการณ์ภายนอกที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการแข่งขันของประเทศ แต่สามารถสร้างทั้งโอกาสใหม่หรือความท้าทายให้กับประเทศหรืออุตสาหกรรมได้ โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตของการแข่งขัน (Tsai et al., 2021) โอกาสเหล่านี้อาจประกอบด้วยภัยพิบัติทางธรรมชาติ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในความต้องการของตลาด การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง หรือการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในระดับโลก แม้ว่า Porter ไม่ได้เน้นถึงบทบาทของโอกาสในโมเดลเพชรดั้งเดิมของเขอย่างชัดเจน แต่บรรดานักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานจำนวนมากได้เพิ่มเป็นปัจจัย

เสริม เนื่องจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการดำเนินงานขององค์กรได้ หรืออาจสร้างความได้เปรียบชั่วคราวให้กับบางองค์กรหรือประเทศ ในขณะที่อาจสร้างสร้างความเสียหายได้เช่นกัน (Vlados, 2019; Tsai et al., 2021; Kuloglu, 2023)

1.2 ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร (Resource Base View)

ทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร ได้ถูกคิดค้นและปรับปรุงมาตามแนวคิดของ Barney (1991); Barney (2001); Barney et al. (2001); Barney & Arikan (2005) เป็นทฤษฎีด้านความได้เปรียบในเชิงแข่งขันที่อธิบายว่าทรัพยากรและความสามารถภายในขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ความได้เปรียบนี้เกิดจากการที่องค์กรสามารถครอบครองและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบหรือหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนได้ เป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันภายใต้แนวคิดมุมมองฐานทรัพยากร โดยพิจารณาว่าการจะมีความได้เปรียบด้านใดๆ ต้องมีพื้นฐานมาจากทรัพยากรและความสามารถขององค์กร แต่ทรัพยากรทุกอย่างไม่ได้เป็นแหล่งของความได้เปรียบในการแข่งขัน (Freeman et al., 2021) ทรัพยากรที่จะเป็นแหล่งของความได้เปรียบต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ 4 ประการที่เรียกว่า VRIO Framework ได้แก่ 1) ความมีคุณค่าของทรัพยากร (Value) ทรัพยากรแต่ละชนิดมีคุณค่าต่อองค์กรแตกต่างกัน องค์กรต้องพิจารณาจากจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองว่าจะนำมาใช้สร้างความได้เปรียบจากโอกาสและอุปสรรคภายนอกได้อย่างไร เป็นคุณลักษณะที่ทำให้องค์กรสามารถสร้างคุณค่าและนำเสนอคุณค่านั้นสู่ลูกค้า (Baia et al., 2020) หรือทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พิจารณาจากการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นในการกำหนดและนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน (Al-Qudah et al., 2020) 2) ความหายากของทรัพยากร (Rarity) ทำให้ทรัพยากรเป็นสิ่งที่หาได้ยาก เช่น ความลับทางการค้า ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เทคโนโลยี หากองค์กรอื่นๆ ทั้งคู่แข่งปัจจุบันหรืออนาคตสามารถครอบครองทรัพยากรชนิดนี้ได้ จะไม่ถือว่าทรัพยากรนั้นหายากเมื่อทรัพยากรไม่หายาก แม้จะมีคุณค่า ก็จะไม่เป็นที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขัน เพราะทุกองค์กรที่ครอบครองสามารถใช้ทรัพยากรชนิดนี้ในการดำเนินกลยุทธ์อย่างเดียวกันได้ แต่หากเป็นทรัพยากรที่หายาก จะทำให้คู่แข่งยากไม่สามารถนำความได้เปรียบลักษณะเดียวกับองค์กรมาใช้ในการแข่งขันได้ องค์กรต้องตระหนักรู้ถึงความหายากนั้นเพื่อป้องกันมิให้ความหายากลดน้อยลง (Ployhart, 2021) 3) การลอกเลียนแบบไม่ได้ (Imitability) คือคุณลักษณะที่ทำให้องค์กรอื่นหรือคู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบหรือสร้างขึ้นใหม่ได้ หรือต้องใช้ต้นทุนสูงมากในการลอกเลียนแบบ หากทรัพยากรมีความเป็นเอกลักษณ์และซับซ้อน จะไม่ถูกลอกเลียนแบบได้อย่างสมบูรณ์ การที่คู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้จะลดทอนความสามารถของคู่แข่งในการบรรลุถึงตำแหน่งของความได้เปรียบในการแข่งขัน ในขณะที่เดียวกันองค์กรเองต้องมีการพัฒนาทรัพยากรอย่างต่อเนื่องด้วย (Ferreira et al., 2022) 4) การจัดการขององค์กร (Organization) องค์กรต้องมีความสามารถในการจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีคุณค่า หายาก และเลียนแบบได้ยาก ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Davis & DeWitt, 2021) ทรัพยากรชนิดใดชนิดหนึ่งอาจมีคุณลักษณะครบทั้ง 4 ประการหรือไม่ก็ได้ ซึ่งส่งผลต่อระดับของความสามารถในการแข่งขันที่แตกต่างกัน (Freeman et al., 2021).

กล่าวโดยสรุป ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กรมาจากคุณลักษณะของทรัพยากรที่องค์กรครอบครอง ได้แก่ ความมีคุณค่า ความหายาก การลอกเลียนแบบไม่ได้ และการจัดการ

ทรัพยากรนั้นขององค์กร ทฤษฎีฐานทรัพยากรจึงเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ในการค้นหาทรัพยากรที่สามารถนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว และมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นทฤษฎีหลักในการศึกษาวิจัยด้านความสามารถในการแข่งขัน

2. บริบทของเส้นทาง R3B ในปัจจุบัน

2.1 การเชื่อมโยงกับเมืองอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เส้นทาง R3B ในเมียนมา เริ่มจากจังหวัดท่าจีเหล็ก (Tachilek) เมียนมา ผ่านเมืองท่าเล (Tarlay) และไปถึงเมืองเชียงตุง (Keng Tung) ซึ่งเป็นเมืองใหญ่ที่สุดในรัฐฉานของเมียนมา และเป็นจุดศูนย์กลางที่จะไปเมืองลา (Mongla) อันเป็นเขตปกครองตนเองของชาติพันธุ์ลื้อ และเป็นจุดผ่านแดนจากเมียนมาไปยังเมืองท่าล่อ (Daluo) ประเทศจีน (ปีณภพ ตั้งศรีวงศ์, 2022) มุ่งหน้าสู่เขตปกครองตนเองสิบสองปันนาประเทศจีน โดยในปัจจุบันการขนส่งสินค้าจากไทยไปประเทศจีนโดยตรงยังไม่ได้รับการอนุญาตจากเมืองลา แต่สามารถขนส่งไปได้ถึงเมืองเชียงตุง ในขณะที่เดียวกันสินค้าจากจีนผ่านท่าล่อก็มาถึงได้แค่เมืองเชียงตุงเช่นกัน ดังนั้นเมืองเชียงตุงจึงเป็นเปลี่ยนถ่ายสินค้าสำคัญระหว่างประเทศไทยกับประเทศจีน นอกจากนั้น จากเมืองเชียงตุงยังเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคนี้ ที่จะเดินทางไปยังพื้นที่ส่วนกลางของเมียนมา โดยสามารถเดินทางต่อไปยังเมืองต่างๆ ได้แก่ เมืองตองยี อันเป็นเมืองสำคัญทางตอนเหนือของรัฐบาลห่างจากเชียงตุงราว 160 กม. และเดินทางไปยังเมืองมณฑลเย่ เมืองใหญ่อันดับ 2 ของเมียนมา และเป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางตอนเหนือ อันมีทะเลสาบอินเล ทะเลสาบขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงในรัฐฉาน ซึ่งตั้งอยู่ระหว่างตองยีและมณฑลเย่ แต่สภาพเส้นทางจากเชียงตุงไปมณฑลเย่ค่อนข้างคดเคี้ยว ผ่านเขตภูเขาและที่ราบสูง ใช้เวลาเดินทางนานพอสมควร โดยเฉพาะช่วงเชียงตุง-ตองยี อย่างไรก็ตาม เส้นทางนี้ก็ถือเป็นเส้นทางหลักที่เชื่อมรัฐฉานเข้ากับพื้นที่ศูนย์กลางของประเทศ แม้ว่าจากเมืองเชียงตุงไม่มีเส้นทางตรงไปอย่างกึ่ง ต้องผ่านมณฑลเย่ก่อน โดยอาจใช้เส้นทางบกหรือเครื่องบินจากมณฑลเย่ไปอย่างกึ่ง แต่ก็สามารถเดินทางผ่านจากเมืองมณฑลเย่ไปอย่างกึ่งได้ โดยมีระยะราว 630 กม. ใช้เวลาทางรถยนต์ประมาณ 8 ชั่วโมง ส่วนที่ขบวนใช้เวลาราว 1.5 ชั่วโมง

อย่างไรก็ตาม แม้เมืองเชียงตุงอยู่ติดชายแดนไทย ระยะทางประมาณ 160 กม. และสามารถเดินทางเข้าไทยได้ที่ด่านแม่สาย จ.เชียงราย แต่เส้นทางนี้ยังมีปัญหาเนื่องจากต้องผ่านด่านตรวจหลายจุด ทำให้มีค่าใช้จ่ายสูง (สุมาลี, 2562)

2.2 ความร่วมมือกับโครงการนานาชาติ จุดเด่นประการหนึ่งของเส้นทาง R3B คือ การเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือระหว่างประเทศหลายโครงการ ได้แก่

1) ระเบียงเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (North-South Economic Corridor: NSEC) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเชื่อมโยงการค้าและการขนส่งระหว่างประเทศในแนวเหนือ-ใต้ ประกอบด้วยจีน (ยูนนาน), เมียนมา และไทย ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

2) ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (Greater Mekong Subregion: GMS) อันมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศในอนุภูมิภาค ระหว่างจีน (ยูนนานและกว่างซี), กัมพูชา, ลาว, เมียนมา, เวียดนาม, ไทย

3) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจ อิรวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศลุ่มแม่น้ำโขง ประกอบด้วยกัมพูชา, ลาว, เมียนมา, ไทย, เวียดนาม

4) ความริเริ่มแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาทางวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางการค้าระหว่างเอเชียใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งประกอบด้วย 7 ประเทศ ได้แก่ บังกลาเทศ, ภูฏาน, อินเดีย, เมียนมา, เนปาล, ศรีลังกา, ไทย

5) ASEAN Framework Agreement on Facilitation of Goods in Transit (AFAFGIT) ซึ่งเป็นความร่วมมือของประเทศสมาชิก ASEAN ทั้งหมด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกในการขนส่งสินค้าผ่านแดนระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ลดต้นทุนและระยะเวลาในการขนส่ง

การพัฒนาเส้นทาง R3B ยังสามารถช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างอินเดียและเมียนมา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย "Act East" ของอินเดียที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Roy & Mitra, 2023; , Kaura & Rani, 2020) และยังสามารถส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศและการสร้างงานในพื้นที่ที่มีการพัฒนาได้อีกด้วย (Rahman, 2024).

ทั้งนี้โครงการ Belt and Road Initiative (BRI) ของจีน มีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศเมียนมาและประเทศเพื่อนบ้านอื่น ๆ ซึ่งความร่วมมือเหล่านี้มีวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการค้า และการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในภูมิภาค (Li et al., 2021; , Yu, 2024). หนึ่งในความร่วมมือที่สำคัญคือการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง รวมถึงการสร้างถนนและทางรถไฟที่เชื่อมโยงระหว่างประเทศต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการขนส่งสินค้าและบริการ (Yu, 2024; Sun et al., 2019) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่ง แต่ยังส่งเสริมการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศที่เข้าร่วม (Li et al., 2021; Sun et al., 2019) อีกหนึ่งความร่วมมือที่สำคัญคือการส่งเสริมความร่วมมือด้านวัฒนธรรมและการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศต่าง (Yu, 2024) การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมและการศึกษาไม่เพียงแต่ช่วยลดอุปสรรคทางวัฒนธรรม แต่ยังส่งเสริมความร่วมมือในด้านอื่น ๆ เช่น การค้าและการลงทุน (Xianggang, 2024) นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือในด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติยังเป็นอีกหนึ่งวัตถุประสงค์ที่สำคัญของเส้นทาง R3B ซึ่งจะช่วยให้ประเทศที่เข้าร่วมสามารถพัฒนาทรัพยากรของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Menghan et al., 2023). ในส่วนของประเทศที่เข้าร่วมในความร่วมมือนี้ ประกอบด้วยประเทศจีน อินเดีย เมียนมา ไทย และประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งแต่ละประเทศมีบทบาทและความสำคัญที่แตกต่างกันในการพัฒนาเส้นทาง R3B (Li et al., 2021; Yu, 2024). การร่วมมือกันในโครงการนี้จึงเป็นการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งระหว่างประเทศในภูมิภาค ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในระยะยาว (Yu, 2024; , Sun et al., 2019) ทั้งของเมียนมาและของไทยได้

2.3 ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมอันยาวนานของเมืองเชียงตุง ซึ่งเป็นเมืองใหญ่ที่สุดบนเส้นทาง R3B และภูมิภาครัฐฉานตอนใต้ มีประวัติความเป็นมาอันยาวนาน เป็น 1 ในเมือง 5 เชียงที่รุ่งเรืองในอดีตอันประกอบด้วย เชียงราย เชียงใหม่ เชียงตุง เชียงรุ้ง(สิบสองปันนา) และเชียงทอง(หลวงพระบาง) (เชียงราย สไมล์ทัวร์, 2566) จึงมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และเป็นที่ทราบกันดีว่าทั้ง เชียงราย เชียงใหม่ สิบสองปันนาและหลวงพระบาง ล้วนเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จึงมีความเป็นไปได้

ได้ว่า เชียงตุงจะสามารถเป็นเมืองท่องเที่ยวที่ขึ้นชื่อได้เช่นกัน ทั้งนี้ เชียงตุง หรือ เขมรัฐตุงคบุรี เป็นเมืองที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนาน อุดมไปด้วยวัฒนธรรม และมีความเกี่ยวข้องกับดินแดนล้านนาในประเทศไทย นอกจากนี้ เมืองเชียงตุงในประเทศเมียนมามีความโดดเด่นในหลายด้านที่ทำให้เมืองนี้เป็นจุดสนใจทั้งในด้าน วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา โดยในด้านวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ เห็นได้ว่าเชียงตุงเป็นเมืองที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ โดยมีชนเผ่าต่าง ๆ อาศัยอยู่ ประมาณ 135 กลุ่ม ที่ได้รับการยอมรับจากรัฐบาล เช่น ชาวไทใหญ่ ไทลื้อ ไทจีน ชาวขาน ชาวกะเหรี่ยง และชาวปกาอ ซึ่งแต่ละกลุ่ม มีวัฒนธรรมและประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่โดดเด่น (Li et al., 2013; Oo et al., 2021) การมีวัฒนธรรมที่หลากหลายนี้ทำให้เชียงตุงเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ (Purkey et al., 2019) ในด้านเศรษฐกิจเองเชียงตุงมีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการเกษตรและการค้า เนื่องจากเมืองนี้ตั้งอยู่ในเส้นทางการค้าระหว่างประเทศที่สำคัญ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนและสะพาน ได้ช่วยส่งเสริมการค้าและการลงทุนในพื้นที่ (Summerer et al., 2014) ในด้านการท่องเที่ยวเชียงตุงมีแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจ เช่น วัดที่เป็นสถานที่สำคัญทางศาสนาและวัฒนธรรมจำนวนมาก (Diao, 2021). นอกจากนี้ เมืองนี้ยังมีธรรมชาติที่สวยงาม เช่น ภูเขาและแม่น้ำ ซึ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ (Tang et al., 2017).

นอกจากนี้ ในด้านการศึกษาและการพัฒนา ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เชียงตุงมีการพัฒนาด้านการศึกษา โดยมีการเปิดโรงเรียนและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะให้กับประชาชนในพื้นที่ ซึ่งขณะนี้เมืองเชียงตุงมีมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ตั้งอยู่ คือ มหาวิทยาลัยเชียงตุง อันได้ทำความร่วมมือและความตกลงกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ทันต่อยุคสมัย การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาว ดังนั้น โดยรวมแล้ว เมืองเชียงตุงมีความโดดเด่นในด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และการศึกษา ซึ่งทำให้เมืองนี้เป็นจุดสนใจที่สำคัญในประเทศเมียนมาและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2.3 อุปสรรคและปัญหาของเส้นทาง R3B

ถึงแม้เส้นทาง R3B จะมีศักยภาพในการเป็นเส้นทางการค้าและขนส่งที่สำคัญ แต่ดังที่ได้กล่าวถึง ปัญหาของบนเส้นทางไปในเบื้องต้นข้างแล้ว ในหัวข้อนี้จะขอสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันของเส้นทาง R3B ซึ่งปัญหาหลัก ๆ ได้แก่ ความขัดแย้งและสงครามกลางเมืองในเมียนมา ที่ทวีความรุนแรงขึ้นตั้งแต่การรัฐประหารปี 2564 ส่งผลกระทบอย่างมากต่อเศรษฐกิจและการค้าของประเทศ การสู้รบได้ทำให้เส้นทางการค้าสำคัญหลายเส้นทางถูกตัดขาด รวมถึงเส้นทาง R3B ด้วยทำให้ต้นทุนโลจิสติกส์เพิ่มสูงขึ้น และส่งผลให้การค้าขายแดนลดลง ก่อให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจและเงินเฟ้อเศรษฐกิจเมียนมา ประสิทธิภาพชะงักงันตามไปด้วย ระดับเงินเฟ้อหลังการก่อรัฐประหาร ส่งผลให้ค่าเงินจัตว่งลงและระดับต่ำสุดเป็นประวัติการณ์ ปัญหาเหล่านี้ทำให้ต้นทุนการผลิตและการขนส่งสูงขึ้น กระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเมียนมา (Roy and Mitra, 2023) นอกจากนี้ ยังส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงานในประเทศอีกด้วย เนื่องจากกฎหมายเกณฑ์ทหารบังคับของรัฐบาลทหารเมียนมา ทำให้ประชากรวัยแรงงานจำนวนมากต้องอพยพ

หนีออกนอกประเทศ ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในหลายอุตสาหกรรมซึ่งกระทบต่อการผลิตและส่งออกของประเทศ (Zhou, 2019)

ปัญหาที่เป็นประเด็นสำคัญอีกประเด็นหนึ่งบนเส้นทาง R3B คือ ค่าธรรมเนียมที่ด่านตรวจสูงเกินไปแม้เส้นทาง R3B จะเป็นเส้นทางที่สั้นกว่าเส้นทาง R3A ผ่านลาว แต่ค่าธรรมเนียมที่สูงเกินไปตามด่านตรวจต่างๆ ตลอดเส้นทางในเมียนมา ส่งผลให้การใช้ประโยชน์จากเส้นทาง R3B ในเมียนมาไม่เต็มศักยภาพ ประกอบกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่ซับซ้อนและไม่โปร่งใสทำให้ผู้ประกอบการหันไปใช้เส้นทางอื่นแทน (Zhou, 2019)

นอกจากนี้ ยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ปัญหาระบบไฟฟ้าขัดข้อง และยังไม่ทั่วถึง ข้อจำกัดการเข้าถึงเงินตราต่างประเทศ และโครงสร้างพื้นฐานที่ยังไม่พร้อม เป็นอุปสรรคสำคัญที่ลดขีดความสามารถในการแข่งขันของเมียนมา (Zhou, 2019)

วิธีดำเนินการวิจัย

การสังเคราะห์เพื่อหาโอกาสในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของเมียนมาและไทยบนเส้นทาง R3B มีรายละเอียดดังนี้

1. วิธีการศึกษา ใช้สังเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Synthesis) โดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Ritchie & Spencer, 1994)
2. ขอบเขตการศึกษา การศึกษานี้ใช้ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกสำรวจพื้นที่ภาคสนามบนเส้นทาง R3B ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากนักวิชาการ นักธุรกิจไทยและเมียนมา ภายใต้กรอบกรอบแนวคิด ของทฤษฎีตัวแบบเพชร และทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากร
3. ผลการสังเคราะห์ จากข้อมูลของเส้นทาง R3B อันมีเมืองเชียงตุงเป็นจุดศูนย์กลาง เมื่อนำมาพิจารณา ร่วมกับทฤษฎีตัวแบบเพชร สามารถกล่าวได้ว่า ในส่วนของบทบาทภาครัฐ (Role of Government) ของเมียนมา ส่งผลกระทบทางลบอย่างรุนแรงต่อความสามารถในการแข่งขันของเส้นทาง R3B เนื่องจากภาวะความไม่สงบทางการเมือง การแยกกลุ่มปกครองตนเองของชนเผ่าต่าง ๆ รวมทั้งกฎระเบียบข้อบังคับที่ซับซ้อนและไม่โปร่งใส ซึ่งส่งผลไปยังปัจจัยอื่นๆ ด้วย เช่น ระบบการเงินและเงินตราระหว่างประเทศที่ไม่มีความเสถียร การลงทุนของนักลงทุนจากต่างประเทศ โยในระบบโลจิสติกส์นั้นจะส่งต่ออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนในการแข่งขันระหว่างประเทศโดยตรง ส่วนผลต่อปัจจัยด้านการผลิต ด้านทรัพยากรมนุษย์ และโครงสร้างพื้นฐานก็ได้รับผลกระทบตามไปตามเช่นกัน เนื่องจากขาดแรงงานในประเทศ และขาดการลงทุนจากต่างประเทศซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงงานเกิดทักษะ ความชำนาญเพิ่มขึ้น ตลอดจนความสามารถในการพัฒนาธุรกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ในขณะที่ปัจจัยด้านอุปสงค์หรือความต้องการของตลาด ก็จะมีการเติบโต และการขยายตัวของต่างประเทศลดลงตามไปด้วย เป็นไปตามทฤษฎีตัวแบบเพชรของ Michael E. Porter (1990) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alkahtani et al. (2020) และ Zulu-Chisanga et al. (2021) อย่างไรก็ตามบทบาทของภาครัฐในเมียนมานั้นส่งผลโดยตรงกับความสามารถในการแข่งขัน ในขณะที่การศึกษาของ Butt & Katuse (2023) พบว่าบทบาทของภาครัฐมีผลในทางอ้อม เนื่องจากงานของ Butt & Katuse ศึกษาบทบาทของภาครัฐในการเป็นตัวกลางเท่านั้น แต่ในเมียนมาภาครัฐเป็นกลไกหลักในการกำหนดสภาพแวดล้อมส่วนใหญ่ อันเนื่องมาจากปัญหาภายในประเทศเมียนมาเอง ดังนั้น บทบาทของภาครัฐจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก

อย่างไรก็ตาม บทบาทด้านโอกาส (Role of Chance) ตามทฤษฎีตัวแบบเพชรบนเส้นทางนี้ก็มีอยู่ด้วยเช่นกัน ได้แก่ เส้นทาง R3B เป็นเส้นทางเชื่อมโยงการค้าระหว่างไทย เมียนมา และจีน โดยเฉพาะการเชื่อมต่อกับมณฑลยูนนานของจีน ซึ่งเป็นตลาดขนาดใหญ่ ทั้งยังอาจนำไปถึงตลาดอื่น ๆ ในประเทศจีนซึ่งเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ รวมทั้งเมืองเชียงตุงเป็นศูนย์กลางการค้าและการเปลี่ยนถ่ายสินค้าสำคัญระหว่างไทยและจีน เนื่องจากข้อจำกัดในการขนส่งสินค้าโดยตรง แต่เมื่อเป็นศูนย์กลางการขนถ่ายสินค้าทั้งของจีนและไทย และมีเส้นทางไปในตลาดของประเทศเมียนมาเองได้ด้วยนั้น ทำให้เมืองเชียงตุงสามารถพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้าของระบบโลจิสติกส์ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Tsai et al., (2021) ที่กล่าวว่าสามารถสร้างได้โอกาสใหม่ให้กับประเทศได้ โดยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัตของการแข่งขัน แต่ทั้งนี้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบนเส้นทาง R3B เช่น ถนนและสะพาน จะช่วยส่งเสริมการค้าและการลงทุนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ เมืองเชียงตุงมีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่น่าสนใจ เช่น วัดและสถานที่สำคัญทางศาสนาจำนวนมาก รวมถึงธรรมชาติที่สวยงาม ซึ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ทั้งเมืองเชียงตุงมีความเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมกับเมืองท่องเที่ยวสำคัญอื่นๆ เช่น เชียงราย เชียงใหม่ สิบสองปันนา และหลวงพระบาง จึงมีศักยภาพที่จะพัฒนาเป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญได้รวมทั้ง ความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรมของชนเผ่าต่างๆ ในเชียงตุง เป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวที่สนใจวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนปัจจุบันการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Nostalgia Tourism) ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ในอดีต ที่ต้องการหวนรำลึกถึงความทรงจำ เรื่องราว หรือวิถีชีวิตในอดีต ผ่านการเยี่ยมชมสถานที่ สัมผัสวัฒนธรรม และกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอดีตกำลังเป็นที่นิยมเป็นอย่างมาก ซึ่งเมืองเชียงตุงเหมาะที่จะเป็นแหล่งท่องเที่ยวประเภทนี้ด้วยเช่นกัน เมื่อนำทฤษฎีมุมมองฐานทรัพยากรมาพิจารณาแล้วจะเห็นว่า บนเส้นทาง R3B มีทรัพยากรที่สำคัญที่สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันได้ ทั้งด้านประวัติความเป็นมาอันยาวนาน ทั้งทางศาสนา และด้านการปกครองดั้งเดิม ความเป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมทั้งธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งยังมีวิถีความเป็นอยู่แบบดั้งเดิมของชนเผ่าต่าง ๆ โดยเฉพาะชนชาวไทยลื้อ ไทจีน ไทใหญ่ ที่มีความผูกพันทางวัฒนธรรมอย่างใกล้ชิดกับกลุ่ม 5 เชน ที่ไม่สามารถหาจากที่ไหนได้อีกแล้ว ดังนั้นสิ่งเหล่านี้จึงเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างแท้จริง หากที่จะลอกเลียนแบบหรือสร้างขึ้นใหม่ได้ แต่ทั้งนี้ทางเมียนมา และเมืองเชียงตุงเองก็ต้องรับรู้ถึงคุณค่าเหล่านี้จึงจะสามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับตนเองบนเส้นทาง R3B นี้ได้

ซึ่งหากเส้นทาง R3B ได้รับการส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งการเป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้า และสร้างโอกาสในการท่องเที่ยวอย่างสมบูรณ์แล้ว ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากต้องอาศัยเส้นทาง R3B ในการขนส่งสินค้าเพื่อไปยังประเทศจีน และยังสามารถส่งสินค้าเข้ายังเมืองใหญ่อื่นๆ ของเมียนมา และอาจไปถึงอินเดีย และเอเชียกลางได้อีกด้วย นอกจากนี้ ด้วยความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมที่ใกล้ชิดระหว่างเชียงตุง กับเชียงรายและเชียงใหม่ ทั้งยังมีระยะทางที่ใกล้กัน จะสามารถช่วยส่งเสริมโอกาสด้านการท่องเที่ยวซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี อาจสามารถพัฒนาการท่องเที่ยว 5 เชนแบบสมบูรณ์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมร่วมระหว่างกันและกันได้อีกด้วย

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาข้างต้น สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่และแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ ส่งเสริม และพัฒนา ดังนี้

แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมเส้นทาง R3B

1. การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐ โดยลดความซับซ้อนและเพิ่มความโปร่งใสในกฎระเบียบข้อบังคับ เสริมสร้างเสถียรภาพทางการเมืองและการเงิน และส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และทรัพยากรมนุษย์

2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านโลจิสติกส์ โดยการปรับปรุงถนนและสะพานบนเส้นทาง R3B เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่ง พร้อมทั้งพัฒนาเมืองเชิงศูนย์กลางให้เป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้าระหว่างประเทศ

3. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ควรมีการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและธรรมชาติในเมือง เชียงตุง โดยเฉพาะส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ (Nostalgia Tourism) โดยเน้นประสบการณ์ทางวัฒนธรรม และประวัติศาสตร์เป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันนั้น ก็ควรสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวร่วมกับเมืองใกล้เคียง เช่น เชียงราย เชียงใหม่ ลีโงบป็นนา และหลวงพระบาง

4. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตระหนักถึงคุณค่าและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้ความโดดเด่นทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมเป็นจุดขายในการดึงดูดนักท่องเที่ยว โดยเน้นการอนุรักษ์และส่งเสริมวิถีชีวิตดั้งเดิมของชนเผ่าต่างๆ เพื่อสร้างเอกลักษณ์ให้กับเมือง ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ และส่งเสริมความรู้สึกรักของชุมชนท้องถิ่นในการรักษามรดกทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังสามารถใช้ความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติเป็นทรัพยากรในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้

โมเดลแนวทางการพัฒนา

จากแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมเส้นทาง R3B ข้างต้น สามารถนำเสนอแนวทางเหล่านี้ในรูปแบบโมเดลดังนี้

ตารางที่ 2 โมเดลแนวทางการพัฒนา R3B เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

องค์ประกอบ	แนวทางการปฏิบัติ
บทบาทภาครัฐ	- ปรับปรุงกฎระเบียบ - เสริมสร้างเสถียรภาพ
โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนถนนและสะพาน - สร้างศูนย์กลางกระจายสินค้า
การท่องเที่ยว	- พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว - ส่งเสริม Nostalgia Tourism - สร้างเครือข่ายกับเมืองใกล้เคียง
ทรัพยากรท้องถิ่น	- อนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม - ส่งเสริมความรู้สึกรักของชุมชน

โมเดลนี้สามารถใช้เป็นกรอบในการดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของเส้นทาง R3B และส่งเสริมเศรษฐกิจในพื้นที่โดยรวม

การวิเคราะห์ฉากทัศน์ Scenario Analysis สำหรับเส้นทาง R3B

การวิเคราะห์ฉากทัศน์จากข้อมูล เพื่อศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง ที่อาจเกิดขึ้นได้ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ฉากทัศน์หลักดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ฉากทัศน์การพัฒนาเส้นทาง R3B ไทย-เมียนมา-จีน

ฉากทัศน์	คำอธิบาย	ผลลัพธ์เชิงบวก (Opportunity)	ผลลัพธ์เชิงลบ (Risk)
1. Best-case Scenario “พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงสำเร็จ”	รัฐบาลทั้ง 3 ประเทศ (ไทย-เมียนมา-จีน) ร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง มีการลงทุนในถนนและระบบตรวจคนเข้าเมือง มีความปลอดภัยและโปร่งใส	- เพิ่มมูลค่าการค้าชายแดน - เชื่อมโยง Supply Chain ไทยกับยูรนานาได้เต็มที่ - สร้างงานในพื้นที่ชายแดน - ดึงดูดนักท่องเที่ยวเงินผ่านด่าน	- ความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่เมือง-ชนบทเพิ่มขึ้น - อาจเกิดการพึ่งพาเงินสูงเกินไป
2. Base-case Scenario “พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบางส่วน ความมั่นคงไม่แน่นอน”	ถนนสร้างเสร็จแต่การควบคุมชายแดนยังไม่ดีพอ เมืองลาและเขตใกล้เคียงยังมีปัญหาอาชญากรรม	- เพิ่มความสะดวกการขนส่งสินค้าได้บางส่วน - เอกชนได้ใช้เส้นทางทางเลือกจาก R3A	- การลักลอบขนยาเสพติดเพิ่มขึ้น - นักลงทุนไม่มั่นใจ - ความร่วมมือด้านความมั่นคงไม่เพียงพอ
3. Worst-case Scenario “โครงสร้างพื้นฐานล่าช้า/รัฐประหารเมียนมาส่งผล”	เกิดความขัดแย้งทางการเมืองในเมียนมา การคมนาคมถูกขัดขวาง หรือไม่ปลอดภัย	- ไทยและจีนหันไปใช้เส้นทางอื่น เช่น R3A ผ่านลาว - มีการประเมินแผนสำรอง (Plan B)	- สูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจ - เมืองชายแดนซบเซา - เพิ่มภาระงบประมาณไทยในการควบคุมชายแดน

จากฉากทัศน์ดังกล่าวสามารถสรุปภาพรวมของฉากทัศน์ได้ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลฉากทัศน์

ด้าน	Best-case	Base-case	Worst-case
เศรษฐกิจ	ขยายตัวสูง	ขยายตัวปานกลาง	หยุดชะงัก
ความปลอดภัย	มีระบบควบคุมดี	ปานกลาง – มีช่องโหว่	เสี่ยงสูง
การค้าข้ามแดน	เติบโตและยั่งยืน	โตช้าและมีอุปสรรค	ถดถอย

ดังนั้นจะเห็นได้อย่างชัดเจนถึงบทบาทของภาครัฐในการร่วมมือกันอันจะส่งผลโดยตรงต่อเศรษฐกิจ ความปลอดภัยและการค้าข้ามแดน ซึ่งหากต้องการพัฒนาเส้นทาง R3B อย่างยั่งยืน ควรมีการประสานความร่วมมือกับ

ประเทศจีนในการช่วยลงทุนในฝั่งเมียนมา รวมทั้งพัฒนาโลจิสติกส์-ด้าน-ศุลกากร ฝั่งไทยให้พร้อม และส่งเสริม Soft Power เช่นการค้าชุมชน การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม อันเป็นวัตถุประสงค์ตามความร่วมมือบนเส้นทาง R3B

อย่างไรก็ตาม เหตุการณ์ขัดแย้งโดยเฉพาะระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในประเทศ เป็นอุปสรรคสำคัญ ซึ่งเกิดขึ้นทั่วโลก เช่น ประเทศซูดาน ประเทศซิมบับเว ประเทศซีเรีย ประเทศเวเนซุเอล่า เป็นต้น แต่หนึ่งในประเทศที่มีความขัดแย้งเช่นเดียวกันนี้ แต่สามารถกลับมาพัฒนาประเทศได้อีกครั้ง อันจะเป็นตัวแบบสำคัญในการแก้ไขความขัดแย้งเช่นนี้ ได้แก่ประเทศรวันดา จากประเทศที่แตกสลายด้วยสงครามกลางเมืองและความเกลียดชังระหว่างเผ่าพันธุ์ กลายเป็น แบบอย่างของการฟื้นฟูประเทศ ด้วยการรวมชาติ นโยบายเศรษฐกิจที่ชัดเจน และการลงทุนในมนุษย์ ปัจจุบันยังมีข้อท้าทายอยู่บ้าง แต่รวันดาถือเป็น ดาวดวงใหม่ของแอฟริกา ที่โลกจับตามอง (United Nations Security Council., 1994)

สรุปผลการวิจัย

โดยบริบทของเส้นทาง R3B นั้นมีความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นศูนย์กลางการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศไทยและประเทศจีน แม้จะมีข้อจำกัดในการขนส่งสินค้าจากไทยไปจีนโดยตรง แต่เมืองเชียงคังยังคงเป็นจุดเปลี่ยนถ่ายสินค้าที่สำคัญระหว่างสินค้าจากไทยและจีน นอกจากนี้ เส้นทาง R3B ยังเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือระหว่างประเทศหลายโครงการ เช่น ระเบียงเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (NSEC), ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS), และยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจ อิรวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการค้าและการขนส่งระหว่างประเทศ ในขณะที่เมืองเชียงคังซึ่งเป็นเมืองใหญ่ที่สุดของภูมิภาคนี้ ก็มีประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่หลากหลาย เป็นที่อยู่อาศัยของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ เช่น ชาวไทใหญ่ ไทลื้อ และชาวกะเหรี่ยง ซึ่งทำให้เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ นอกจากนี้ เมืองนี้ยังมีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการเกษตรและการค้า รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนและสะพาน เพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุนในพื้นที่ ในด้านการศึกษา เมืองเชียงคังได้มีการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีมหาวิทยาลัยเชียงคังที่ทำความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในภูมิภาค เพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มีคุณภาพทันต่อยุคสมัย การพัฒนาเหล่านี้ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาว

เส้นทาง R3B แม้จะมีศักยภาพในการเป็นเส้นทางการค้าและขนส่งที่สำคัญ แต่กลับประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของเส้นทางนี้ ปัญหาหลักคือความขัดแย้งและสงครามกลางเมืองในเมียนมาที่รุนแรงขึ้นหลังการรัฐประหารปี 2564 ซึ่งกระทบต่อเศรษฐกิจและการค้าอย่างมาก การสู้รบทำให้เส้นทางการค้าถูกตัดขาด รวมถึงเส้นทาง R3B ส่งผลให้ต้นทุนโลจิสติกส์เพิ่มสูงขึ้นและการค้าชายแดนลดลง เศรษฐกิจเมียนมาชะงักงัน ค่าเงินจ๊าตร่วงต่ำสุดในประวัติศาสตร์ ทำให้ต้นทุนการผลิตและขนส่งสูงขึ้น กระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของสินค้า นอกจากนี้ กฎหมายเกณฑ์ทหารบังคับทำให้แรงงานอพยพออกนอกประเทศ ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานในหลายอุตสาหกรรม อีกทั้งค่าธรรมเนียมที่สูงเกินไปตามด่านตรวจในเมียนมาทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเส้นทาง R3B ได้เต็มที่ ประกอบกับกฎระเบียบที่ซับซ้อนทำให้ผู้ประกอบการหันไปใช้เส้นทางอื่น นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ปัญหาระบบไฟฟ้าขัดข้อง ข้อจำกัดการเข้าถึงเงินตราต่างประเทศ และโครงสร้างพื้นฐานที่ไม่พร้อม ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของเมียนมา

โอกาสในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของเมียนมาและไทยบนเส้นทาง R3B นั้นควรใช้เมืองเชียงตุงเป็นจุดศูนย์กลาง ซึ่งจากการวิเคราะห์ถึงบทบาทของภาครัฐเมียนมาที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของเส้นทางนี้ เนื่องจากปัญหาความไม่สงบทางการเมืองและกฎระเบียบที่ไม่โปร่งใส ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการเงิน การลงทุน และ โครงสร้างพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม เส้นทาง R3B มีโอกาสทางการค้าที่สำคัญเนื่องจากเป็นเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างไทย เมียนมา และจีน โดยเฉพาะการเชื่อมต่อกับมณฑลยูนนานของจีน นอกจากนี้ เมืองเชียงตุงยังมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้าและแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ ด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่โดดเด่น การท่องเที่ยวเชิงวิถีชีวิตกำลังเป็นที่นิยม ซึ่งเชียงตุงเหมาะสมที่จะพัฒนาในด้านนี้ เมื่อพิจารณาจากทรัพยากรที่มีอยู่ เส้นทาง R3B จึงมีศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภูมิภาค โดยเฉพาะเมื่อได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม ทั้งในด้านโลจิสติกส์และการท่องเที่ยว ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมระหว่างเมืองสำคัญในภูมิภาคนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภายในปี 2030 อาเซียนคาดว่าจะมีประชากร 720 ล้านคน ประเทศจีนจะมีประชากรประมาณ 1.46 พันล้านคน และประเทศอินเดียจะมีประชากรราว 1.53 ล้านคน (Alekhina & Ganelli, 2023) ทำให้ R3B มีความสำคัญต่อการเข้าสู่ตลาดขนาดใหญ่เหล่านี้ ในขณะที่ R3B ได้เสนอโอกาสมากมายสำหรับการเติบโตทั้งทางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว แต่ความท้าทายเช่นความมั่นคงทางการเมืองและโครงสร้างพื้นฐานควรได้รับการแก้ไขเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของเส้นทาง R3B ทั้งของเมียนมาและไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรลดความซับซ้อนและเพิ่มความโปร่งใสในกฎระเบียบข้อบังคับ เสริมสร้างเสถียรภาพทางการเมืองและการเงิน และส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรมนุษย์
2. ควรมีการปรับปรุงถนนและสะพานบนเส้นทาง R3B เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่ง พร้อมทั้งพัฒนาเมืองเชียงตุงให้เป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้าระหว่างประเทศ
3. ควรมีการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและธรรมชาติในเมืองเชียงตุง โดยเฉพาะส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวิถีชีวิต (Nostalgia Tourism) โดยเน้นประสบการณ์ทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์เป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันนั้น ก็ควรสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวร่วมกับเมืองใกล้เคียง เช่น เชียงราย เชียงใหม่ สิบสองปันนา และหลวงพระบาง
4. การตระหนักถึงคุณค่าและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้ความโดดเด่นทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมเป็นจุดขายในการดึงดูดนักท่องเที่ยว โดยเน้นการอนุรักษ์และส่งเสริมวิถีชีวิตดั้งเดิมของชนเผ่าต่างๆ เพื่อสร้างเอกลักษณ์ให้กับเมือง ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ และส่งเสริมความรู้สึกรักของชุมชนท้องถิ่นในการรักษามรดกทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังสามารถใช้ความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติเป็นทรัพยากรในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้
5. การส่งเสริมความร่วมมือภายในกรอบความร่วมมือระดับภูมิภาค เช่น ความร่วมมืออนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง (GMS) และกรอบความร่วมมืออื่นๆ เพื่อสนับสนุนการค้าและการขนส่งระหว่างประเทศในภูมิภาค ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มศักยภาพการแข่งขันของเส้นทาง R3B และส่งเสริมเศรษฐกิจในพื้นที่โดยรวม

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ผ่านมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เรื่อง การพัฒนาโลจิสติกส์และโซ่อุปทานการค้าการลงทุนข้ามเขตแดน จากไทยสู่จีน และได้รับความร่วมมือในการประสานงานจาก ดร.ณัฐพงษ์ สันธิ และข้อมูลจาก Dr. San San Mar อธิการบดีแห่งมหาวิทยาลัยเชียงตุง จึงแสดงความขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

รายการอ้างอิง

- ปัทมภพ ตั้งศรีวงศ์. (2022). เงื่อนไขวาระซ่อนเร้นของ “ว้า-เมืองลา” ในการเจรจาสันติภาพ. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2567 จาก <https://thaipublica.org/2022/10/pundop88/>.
- วิจิตรา ประยูรวงษ์. (2567). การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทย. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2567 จาก <https://library.parliament.go.th/index.php/th/radioscript/rr2567-sep8>.
- สุมาลี สุขदानนท์. (2562). ประเทศไทยกับการยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางสายไหมใหม่. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2567 จาก <http://www.cuti.chula.ac.th/articles/495/>.
- Alekhina, V., & Ganelli, G. (2023). *Determinants of inclusive growth in ASEAN. Journal of the Asia Pacific Economy*, 28(3), 1196-1228.
- Alkahtani, A., Nordin, N., & Khan, R. U. (2020). *Does government support enhance the relation between networking structure and sustainable competitive performance among SMEs?*. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9, 1-16.
- Al-Qudah, S., Obeidat, A. M., Shrouf, H., & Abusweilem, M. A. (2020). *The impact of strategic human resources planning on the organizational performance of public shareholding companies in Jordan*. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 219.
- Baia, E., Ferreira, J. J., & Rodrigues, R. (2020). *Value and rareness of resources and capabilities as sources of competitive advantage and superior performance*. *Knowledge Management Research & Practice*, 18(3), 249-262.
- Barney B. J. (2001). *Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view*. *Journal of Management*. 27(6). 643-650.
- Barney, J. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Barney, J. B., & Arikan, A. M. (2005). *The resource-based view: origins and implications*. *The Blackwell handbook of strategic management*, 123-182.
- Barney, J., Wright, M., & Ketchen Jr, D. J. (2001). *The resource-based view of the firm: Ten years after 1991*. *Journal of management*, 27(6), 625-641.

- Bhattacharyay, B. N. (2009). *Infrastructure development for ASEAN economic integration (No. 138)*. ADBI Working Paper.
- Butt, M. A., & Katuse, P. (2023). *Role of government as moderator: Porter's diamond firm strategy, structure, and rivalry attribute and industry's performance*. International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478), 12(7), 85-93.
- Davis, G. F., & DeWitt, T. (2021). *Organization theory and the resource-based view of the firm: The great divide*. Journal of Management, 47(7), 1684-1697.
- Diao, M., Kong, H., & Zhao, J. (2021). *Impacts of transportation network companies on urban mobility*. Nature Sustainability, 4(6), 494-500.
- Ferreira, J. J., Fernandes, C. I., & Ferreira, F. A. (2022). *What makes organizations unique? Looking inside the box*. Journal of Business Research, 139, 664-674.
- Freeman, R. E., Dmytriiev, S. D., & Phillips, R. A. (2021). *Stakeholder theory and the resource-based view of the firm*. Journal of management, 47(7), 1757-1770.
- Kaura, V. and Rani, M. (2020). *India's neighbourhood policy during 2014– 2019: political context and policy outcomes*. Indian Journal of Public Administration, 66(1), 10-27.
- Korkmaz, G., & Topcu, M. K. (2021). *Porter's diamond model and the competitiveness of the Turkish defense industry*. Journal of Defense Resources Management, 12(1).
- Kuloglu, A. (2023). *Approaches to competitiveness and Porter diamond model*. International Academic Research and Reviews in Social, Human and Administrative Sciences.
- Kumar, S., Kumar, D., Sengupta, K., & Giri, T. K. (2021). *Impact of community-based business model and competitive advantage on exports: evidence from diamond industry*. Competitiveness Review: An International Business Journal, 31(2), 276-296.
- Li, J., Dong, X., Jiang, Q., & Dong, K. (2021). *Analytical approach to quantitative country risk assessment for the belt and road initiative*. Sustainability, 13(1), 423.
- Li, W., Albattat, A. R. S., & Tham, J. (2023). *Factors influencing cultural industry competitiveness in Anhui province using Porter's diamond model and the mediating effect of government support*. International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev., 8(6), 11.
- Mai Xuan, D., & Le Tan, B. (2024). *Relationship among government export support, perceived export stimuli, barriers and export performance*. Cogent Business & Management, 11(1), 2336646.
- Menghan, Z., Suocheng, D., Fujia, L., Hao, C., Kexin, G., & Xinyuan, W. (2023). *Analysis of resource and environment patterns along the belt and road*. Advances in Engineering Research, 182-192.
- Oo, W. H., Hoban, E., Gold, L., Than, K. K., La, T. & Fowkes, F. J. I. (2021). *Community demand for comprehensive primary health care from malaria volunteers in south-east myanmar: a qualitative study*. Malaria Journal, 20(1).

- Petri, P. A., Plummer, M. G., & Zhai, F. (Eds.). (2012). *The Trans-pacific partnership and Asia-Pacific integration: a quantitative assessment*. (Vol. 98). Peterson Institute.
- Ployhart, R. E. (2021). *Resources for what? Understanding performance in the resource-based view and strategic human capital resource literatures*. *Journal of Management*, 47(7), 1771-1786.
- Porter, M.E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press. USA.
- Purkey, E., Htoo, S. N., Whelan, R., Mhote, N. P. P., & Davison, C. (2019). *Creating a locally driven research agenda for the ethnic minorities of eastern myanmar*. *Health Research Policy and Systems*, 17(1).
- Rahman, K. M. M. (2024). *Economic development under the authoritarian military rule in thailand and myanmar: a survey of literature*. *Nemzet És Biztonság*, 16(2), 144-160.
- Ritchie, J., & Spencer, L. (2002). *Qualitative data analysis for applied policy research*. In *Analyzing qualitative data* (pp. 173-194). Routledge.
- Roy, S. and Mitra, S. (2023). *Enhancing bilateral relations and regional cooperation: analysing the feasibility and implications of india–myanmar railway connectivity*. *South Asian Survey*, 30(1), 72-98.
- Sovacool, B. K. (2009). *The importance of comprehensiveness in renewable electricity and energy-efficiency policy*. *Energy Policy*, 37(4), 1529-1541.
- Summerer, M., Horst, J., Erhart, G., Weißensteiner, H., Schönherr, S. & Kloss □ Brandstätter, A. (2014). *Large-scale mitochondrial dna analysis in southeast asia reveals evolutionary effects of cultural isolation in the multi-ethnic population of myanmar*. *BMC Evolutionary Biology*, 14(1).
- Sun, Q., Zhang, X., Xu, X. E., Qi, Y., & Wang, S. (2019). *Does the “belt and road initiative” promote the economic growth of participating countries?*. *Sustainability*, 11(19), 5240.
- Tang, K., Zhao, Y., Li, B., Zhang, S., & Lee, S. H. (2017). *Health inequity on access to services in the ethnic minority regions of northeastern myanmar: a cross-sectional study*. *BMJ Open*, 7(12), e017770.
- Tsai, P. H., Chen, C. J., & Yang, H. C. (2021). *Using Porter’s diamond model to assess the competitiveness of Taiwan’s solar photovoltaic industry*. *Sage Open*, 11(1), 2158244020988286.
- United Nations Security Council. (1994). *Resolution 955 (1994) on the establishment of the International Criminal Tribunal for Rwanda (ICTR)*. U.N. Doc. S/RES/955.
- Vlados, C. (2019). *Porter’s diamond approaches and the competitiveness web*. *International Journal of Business Administration*, 10(5), 33-52.
- Watchara, Pechdin., Sorasich, Swangsilp., Sumalee, Sukdanont., Tien, D., N., Ho. (2024). 1. *Narratives of Chinese policies on route R3A tourism development: A question in collaboration*. *Journal of infrastructure, policy and development*, doi: 10.24294/jipd.v8i8.7060
- Xianggang, X. (2024). *Conflict Prevention and Resolution Mechanism: A Study on Promoting Peace Building in Countries along the Belt and Road*. *Journal of Political Science Research*, 5(1), 18-26.

- Yu, A. (2024). *Research on the impact of the belt and road initiative on the economies and development of participating countries*. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 12(3), 148-151.
- Zhou, T. (2019). *Aligning the belt and road initiative with myanmar's sustainable development plan: opportunities and challenges*. *IDS Bulletin*, 50(4).
- Zulu-Chisanga, S., Chabala, M., & Mandawa-Bray, B. (2021). *The differential effects of government support, inter-firm collaboration and firm resources on SME performance in a developing economy*. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 13(2), 175-195.

การพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

**A Club Activity Curriculum Development Based on Soft Power Approach to
Enhance English Speaking Skill for Chiang Rai Tourism
for Lower-Secondary Students**

วันที่รับบทความ: 15 พ.ค. 67

วันที่แก้ไขบทความ: 10 ต.ค. 67

วันที่ตอบรับ: 20 ม.ค. 68

ไพรัช สุขเกษม¹

Pairat Sukkasem¹

จักรกฤษณ์ จันทะคุณ²

Jakkrit Jantakoon²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 2) ทดลองใช้หลักสูตรกิจกรรมชุมนุมตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 3) ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมหลักสูตรกิจกรรม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น วิธีการดำเนินการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา กลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านป่าขางนาเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 คน ใช้แบบแผนการวิจัยกลุ่มเดียวทดสอบหลังการทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย แบบวัดทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย และแบบสอบถามความคิดเห็น แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบแบบกลุ่มเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตรกิจกรรมชุมนุมตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) หลักการ 3) จุดมุ่งหมาย 4) สารการเรียนรู้ 5) โครงสร้างหลักสูตร 6) แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 7) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล และ 9) บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผลการประเมินความเหมาะสมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.58) ผลการศึกษานำร่อง พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2565)

¹ Master of Education, Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Naresuan University. (2022).

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Assistant Professor, Ph.D, Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Naresuan University. (Advisor).

2. นักเรียนมีทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักเรียนมีความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมหลักสูตรตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.75)

คำสำคัญ : หลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power ทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

Abstract

This research aims 1) to create and verify the club activity curriculum development based on soft power approach to enhance English speaking skill for Chiang Rai tourism for lower-secondary students, 2) to implement the club activity curriculum development based on soft power approach to enhance English speaking skill for Chiang Rai tourism for lower-secondary students, and 3) to study students' opinions towards the club activity curriculum development based on soft power approach to enhance English speaking skill for Chiang Rai tourism for lower-secondary students. The research was conducted by research and development methodology. The participants consisted of 25 lower secondary students at Baan Pasangnagoen School, The Primary Educational Service Area Office Chiang Rai 3, semester 2, academic year 2023. This research used one group posttest only design. The research instruments consisted of 1) the club activity curriculum development based on soft power approach to enhance English speaking skill for Chiang Rai tourism for lower-secondary students, interview questionnaire 2) English speaking test, and 3) students' opinions questionnaire. Data were analyzed by using mean, standard deviation, percentage, and one-group posttest design. The research results revealed that:

1. The club activity curriculum development based on soft power approach to enhance English speaking skill for Chiang Rai tourism for lower-secondary students comprises of 10 elements, including 1) background and significance, 2) principles, 3) purposes, 4) learning substances, 5) curriculum structure, 6) guidelines for learning activities, 7) media and learning resources, 8) measurement and evaluation, and 9) the role of involving personnel. The results of appropriateness of the curriculum were at a highest level ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.58). The results of pilot study were operational feasibility.

2. The students had the English-speaking skill for Chiang Rai tourism after participating in the club activity curriculum development based on soft power approach to enhance English speaking skill for Chiang Rai tourism for lower-secondary students which was higher than the criterion score of 75 at the .05 level of statistical significance.

3. The students' opinions towards the club activity curriculum development based on soft power approach to enhance English speaking skill for Chiang Rai tourism for lower-secondary students was at the highest level ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.75)

Keywords: Club Activity Curriculum, Soft Power, English Speaking Skill

บทนำ

สังคมโลกปัจจุบันมีลักษณะที่เรียกว่า “สังคมหลังนวยุค” สังคมที่สามารถเชื่อมโยงถึงกันในเวลาอันรวดเร็ว ทั่วทุกมุมโลกและมีความหลากหลายทางบริบทในการดำเนินชีวิตอีกทั้งยังมีความหลากหลายอย่างแท้จริง อาทิ ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ สีผิว ภาษา ศาสนา เพศสภาวะ วัฒนธรรมและวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ด้วยความหลากหลายเป็นเวลากว่าทศวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยี (วิจารณ์ พานิช, 2554) กล่าวว่า โลกเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้นและไม่แน่นอน ความรู้เปลี่ยนชุด กระจุกตัวสารสนเทศเพิ่มแบบระเบิด คนถูกกระแสนวัตกรรม ในขณะที่ยังคงมีลัทธิจารีตนิยม นอกจากนี้ โลกยังเชื่อมโยงถึงกันหมด คนเปลี่ยน ชีวิตเปลี่ยน งานเปลี่ยนและการศึกษาซึ่งการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการขับเคลื่อนประเทศในปัจจุบันต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างองค์ความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการแข่งขันในระดับนานาชาติ ทั้งนี้จำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อการปรับเปลี่ยนตามยุคสมัย ระบบการศึกษาและการจัดระบบการเรียนรู้ในสังคมจึงเป็นเรื่องใหญ่และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับค่านิยม วัฒนธรรม แนวคิด และอุดมการณ์ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างกลมกลืนและสมดุลมีความเป็นอัตลักษณ์ท่ามกลางความหลากหลายของแนวคิดในสังคมและโลก

ผู้นำโลกหันมาขยายอิทธิพลของตนไปยังภูมิภาคต่าง ๆ โดยอาศัย “อำนาจละมุน” หรือ “ซอฟต์พาวเวอร์” ซึ่ง Joseph S. Nye (2004) กล่าวว่า ซอฟต์พาวเวอร์ คือ ความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้ได้ผลตามที่ต้องการมากกว่าที่จะใช้การลงโทษหรือรางวัลจูงใจมากยิ่งขึ้นซึ่งมีลักษณะสำคัญอยู่ที่การชักจูงหรือการโน้มน้าวประเทศอื่นให้ปฏิบัติตามความประสงค์โดยการสร้างเสน่ห์ ภาพลักษณ์ ความชื่นชมและความสมัครใจพร้อมที่จะร่วมมือในลักษณะนี้เป็นที่ยอมรับ

ประเทศไทยมีเอกลักษณ์วัฒนธรรม มีประวัติศาสตร์ยาวนานเป็นรากฐานที่เป็นทุนทางวัฒนธรรม สะท้อนผ่านอาหาร ศิลปะ วัฒนธรรม บันเทิง เพลง ภาพยนตร์ และสถานที่ท่องเที่ยว ให้ที่เป็นที่รู้จักและได้รับการชื่นชมจากคนทั่วโลกและเป็นการสร้างโอกาสและช่องทางใหม่ๆ ผลักดันอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และ Soft Power กลายเป็นสินค้าทางส่งออกทางวัฒนธรรมสำคัญของไทย (ชนกร วังบุญคงชนะ, 2565) และมีการกำหนดกรอบนโยบายที่มุ่งส่งเสริมวัฒนธรรม Soft Power 5F ที่โดดเด่น ได้แก่ 1. อาหาร (Food) 2. แฟชั่น เครื่องประดับและเครื่องแต่งกาย (Fashion) 3. เทศกาลประเพณีไทยและศิลปวัฒนธรรม (Festival) 4. ภาพยนตร์ และวีดิทัศน์ (Film) 5. ศิลปะการต่อสู้และกีฬา (Fighting) และเป็นที่ยอมรับในระดับโลก (The Standard, 2022) ภายใต้แผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้มีการส่งเสริมนโยบายผลักดันในแต่ละท้องถิ่นคือระดับจังหวัดให้มีการค้นหาซอฟต์พาวเวอร์เพื่อส่งเสริมให้แต่ละท้องถิ่นของประเทศไทยมีการเผยแพร่วัฒนธรรมและการสื่อสารผ่านการท่องเที่ยวในแต่ละพื้นที่ทำให้เกิดการเพิ่มศักยภาพและการพัฒนาประชากรมีส่วนร่วมในทุกมิติของการพัฒนาบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้

อำเภอแม่ฟ้าหลวง เป็นอีกหนึ่งสถานที่ที่มีการท่องเที่ยววัฒนธรรมชนเผ่าที่ยังคงรักษา อัตลักษณ์วิถีดั้งเดิมของตนเองได้ รวมทั้งมีความน่าสนใจและสามารถเรียนรู้วิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชาติพันธุ์อาข่า (ปนัดดา บุญขจร, 2547) ปัจจุบันยังคงมีการดำเนินชีวิตในแบบสังคมเกษตรกรรมที่สอดคล้องกับธรรมชาติ มีความผสมผสานระหว่างเอกลักษณ์ดั้งเดิมของวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของชนเผ่ากับ

พัฒนาการใหม่ ๆ ได้อย่างลงตัว (เสริมศิริ นิลคำ, 2560) การท่องเที่ยวที่มีจุดสนใจอยู่ที่เอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรมชีวิตความเป็นอยู่หรือประเพณีของสังคมใดสังคมหนึ่ง นักท่องเที่ยวสามารถศึกษาและเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมประเพณีวิถีชีวิตของกลุ่มชนหรือชาติพันธุ์มนุษย์ที่แตกต่างกัน โดยให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ สืบสาน ประเพณี วัฒนธรรม สถาปัตยกรรมพื้นบ้าน ขณะที่การท่องเที่ยวในอำเภอแม่ฟ้าหลวงมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น นักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องพัฒนาทักษะสำคัญให้กับประชากรในพื้นที่อย่างรวดเร็วและอีกหนึ่งทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการท่องเที่ยว คือ ทักษะภาษาอังกฤษที่ใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลกในหลายๆ ด้าน เช่น การติดต่อสื่อสาร การถ่ายทอดความรู้ ความคิดทางการศึกษาและวิทยาการต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้ระบุถึง ความสำคัญของภาษาต่างประเทศว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การศึกษา การแสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและวิถีทัศน์ของชุมชนโลกและตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมุมมองของสังคมโลกนำมาซึ่งมิตรไมตรีและความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นดีขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ในประเทศไทยภาษาอังกฤษถือภาษาต่างประเทศที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งทั้งนี้ภาษาอังกฤษเป็นเปรียบเสมือนเครื่องมือสื่อในการเผยแพร่แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ในแขนงต่างๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมและเข้าใจวิถีทัศน์ของชาติอื่นๆ (กาญจนา, 2551; Manivannan, 2006) ดังนั้นการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและทัดเทียมกับนานาประเทศจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศักยภาพ ของประชากรให้มีความรู้ความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ (Wannapok, 2004)

เมื่อสำรวจ 3 ปีย้อนหลังผลคะแนนภาษาอังกฤษของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และไม่ถึง 50 คะแนน เมื่อพิจารณาผลคะแนนการสอบวัดผลและประเมินผลทักษะทางภาษา (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน, 2560) ที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า นักเรียนไทยยังมีปัญหาทางด้านภาษาอังกฤษทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะ การฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่านและทักษะการเขียน จึงส่งผลให้เด็กไทยส่วนมากไม่สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ สอดคล้องกับผลจากการศึกษาที่ พบว่า การที่เด็กไม่สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้เกิดจากการมี ปัญหาทางด้านทักษะการฟัง และการพูด กล่าวคือ หากผู้พูดไม่สามารถเข้าใจในสิ่งที่ฟังได้ก็ไม่สามารถมีปฏิริยา ตอบกลับไปได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมขึ้นมาใหม่ เนื่องจากต้องการออกแบบตามความสนใจและความต้องการของนักเรียนโดยหลักการ จุดมุ่งหมาย สาระการเรียนรู้ โครงสร้างหลักสูตร แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ สอดคล้องกับบริบทของจังหวัดเชียงรายและตามแนวคิด Soft Power เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ผู้เรียนเกิดทักษะการพูด ภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะ การพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

2. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรกิจกรรมชุมนุมตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมหลักสูตรกิจกรรม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ได้หลักสูตรกิจกรรมชุมนุมตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียนด้านการสื่อสารซึ่งเป็นหลักสูตรในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนมีทางเลือกและค้นพบความสามารถตามความถนัดและความสนใจอีกทั้งเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. นักเรียนมีทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยวและเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในระดับสูงต่อไป

3. เป็นแนวทางสำหรับครูสอนภาษาอังกฤษในการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมให้สอดคล้องเพื่อสร้าง Soft Power ตามศักยภาพของบริบท

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1. ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร จำนวน 3 คน

2. ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านป่าซางนาเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 70 คน

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านป่าซางนาเงิน ที่เข้าร่วมหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม เลือกแบบเจาะจง (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 25 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานำร่อง ได้แก่

หลักสูตรกิจกรรมชุมนุมและเอกสารประกอบหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power ๑ ได้แก่

2.1 แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตร มีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำแนกเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.3 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานำร่อง

หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ผู้วิจัยพัฒนาหลักสูตร จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้วางแผนและศึกษาข้อมูลพื้นฐาน จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้องได้จากการต่อการนำไปออกแบบหลักสูตร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร Tyler (1949; Taba, 1962; Beauchamp, 1975; ชำรง บัวศรี, 2542; วิชัย วงศ์ใหญ่, 2554)

ขั้นที่ 2 กำหนดหลักการของหลักสูตร

การกำหนดหลักการ เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตร รวมถึงแนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญที่สอดคล้องกับการใช้แก้ปัญหา ผู้วิจัยจึงกำหนดหลักการของหลักสูตรจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่พบด้าน Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย แนวทางหรือกระบวนการทักษะการพูดภาษาอังกฤษ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ขั้นที่ 3 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นการกำหนดเป้าหมายและสิ่งที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนการพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จากหลักการ แนวคิด และข้อมูลพื้นฐานที่ได้ทำการวิเคราะห์

ขั้นที่ 4 การออกแบบเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้

สาระการเรียนรู้หรือเนื้อหาของหลักสูตรเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย ซึ่งเป็นไปตามกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการพูดภาษาอังกฤษ และเป็นไปตามแนวทางการจัดเรียนรู้ตามแนวคิดของ Soft Power ซึ่งจำเป็นต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ เรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยากและกำหนดแนวทางการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ เป็นการนำเสนอแนวทางว่าเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้และวัยของผู้เรียน รวมถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนควรเป็นอย่างไร การนำเสนอสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือสนับสนุนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรเป็นอย่างไร แนวทางการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ ผู้วิจัยกำหนดจากข้อมูลแนวคิด Soft Power เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายมีความทันสมัย เหมาะสมตามบริบทพื้นที่และวัยของนักเรียน

ขั้นที่ 5 กำหนดแนวทางการวัดและประเมินผล

การกำหนดแนวทางและการวัดและประเมินผลเป็นการนำเสนอแนวทางสำหรับใช้ในการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และแนวทางการดำเนินกิจกรรมของหลักสูตร ผู้วิจัยจึงกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลจากข้อมูลจากข้อมูลแนวคิด Soft Power เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย

ขั้นที่ 6 จัดทำหลักสูตร

ผู้วิจัยจัดทำหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและเอกสารที่แนะนำแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีองค์ประกอบดังนี้ ความเป็นมาและความสำคัญ หลักการ จุดมุ่งหมาย สาระการเรียนรู้ โครงสร้างหลักสูตร แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แนวทางการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ แนวทางการวัดและประเมินผล บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2. เอกสารประกอบหลักสูตร Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำชี้แจงการใช้หลักสูตร มีองค์ประกอบดังนี้ โครงสร้างหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม กระบวนการเรียนรู้ บทบาทของครูผู้สอน บทบาทของผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 แผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 7 ตรวจสอบคุณภาพและทดลองใช้หลักสูตร

การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เป็นการพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปใช้จริง ในขั้นนี้ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ

ระยะที่ 1 นำหลักสูตร Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบต่าง ๆ ตามแบบประเมินความเหมาะสม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.103) โดยพิจารณาระดับความเหมาะสมในภาพรวมของผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง หลักสูตรฯ มีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง หลักสูตรฯ มีความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง หลักสูตรฯ มีความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง หลักสูตรฯ มีความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง หลักสูตรฯ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ซึ่งเกณฑ์ขั้นต่ำในการพิจารณาว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมต้องมีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ไม่เกิน 1.00 และหลังจากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขนำไปศึกษานำร่อง

ระยะที่ 2 การศึกษานำร่องเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร ภายหลังจากปรับปรุงหลักสูตรสมบูรณ์แล้ว นำไปทดลองนำร่องเพื่อศึกษาความเป็นไปได้เพื่อศึกษาเบื้องต้นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมหรือสามารถปฏิบัติได้ และมีโอกาสสำเร็จมากน้อยเพียงใด ก่อนที่จะนำหลักสูตรไปใช้ ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคระหว่างการดำเนินการและเพื่อปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้จริงโดยจะนำไปทดลองกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านป่าซางนาเงิน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 คน (1 ห้องเรียน)

ขั้นที่ 8 นำหลักสูตรไปใช้

การนำไปหลักสูตรใช้เป็นการนำหลักสูตรที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและทดลองใช้แล้วปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์ไปสู่การจัดการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ในการนำหลักสูตรไปใช้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำใช้จริงกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านป่าซางนาเงิน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 คน (1 ห้องเรียน) เพื่อศึกษาผลการใช้หลักสูตรว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ ผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดในขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ได้แก่ 1) แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร และ 2) แบบประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตร โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมินทั้ง 2 ฉบับ ตามลำดับขั้นตอนที่เหมือนกัน ดังนี้

2.1 ศึกษารูปแบบการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรและแบบประเมินความเหมาะสมในองค์ประกอบต่างๆ ของเอกสารประกอบหลักสูตรจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้มีความครอบคลุมและถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง หลักสูตร

2.2 การดำเนินการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและแบบประเมินความเหมาะสมในองค์ประกอบต่างๆ ของเอกสารประกอบหลักสูตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert)

2.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฯและแบบประเมินความเหมาะสมในองค์ประกอบต่างๆ ของเอกสารประกอบหลักสูตรที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความชัดเจนทางภาษาและความถูกต้องตามเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.4 นำแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฯ และแบบประเมินความเหมาะสมไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา และตรวจสอบความเหมาะสมสอดคล้อง และการใช้ภาษา

2.5 ปรับปรุงแก้ไข แบบประเมินความเหมาะสมในองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรฯและแบบประเมินความเหมาะสมในองค์ประกอบต่างๆ ของเอกสารประกอบหลักสูตรฯ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรฯ การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของโปรแกรม ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษาระเบียบวิธีในการสร้างแบบสัมภาษณ์
3. กำหนดหัวข้อการสัมภาษณ์ โดยมีประเด็น ดังนี้ 1) เนื้อหาสาระของหลักสูตรฯ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 3) สื่อการเรียนรู้

4. สร้างแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง โดยเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

5. นำแบบสัมภาษณ์ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อช่วยตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหาและทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรฯ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ติดต่อ ประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อทำการออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจหาความเหมาะสมในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร

1.2 รับหลักสูตรฯและแบบประเมินความเหมาะสมในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรฯ ด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่นัดหมายเพื่อนำไปปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานำร่อง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ติดต่อประสานกับทางบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2.2 ผู้วิจัยประสานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขอเข้าใช้สถานที่ และเพื่ออำนวยความสะดวก เตรียมความพร้อมของห้องเรียน สื่อทัศนูปกรณ์ และนัดหมายกลุ่มทดลองนำร่อง

2.3 ดำเนินการทดลองนำร่องกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านป่าซางนาเงิน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 25 คน (1 ห้องเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) เป็นเวลา 15 ชั่วโมง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

1.1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย ทำให้ได้หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. องค์ประกอบของเอกสารประกอบหลักสูตรฯ	4.67	0.58	มากที่สุด
2. โครงสร้างหลักสูตรฯ	4.67	0.58	มากที่สุด
3. กระบวนการเรียนรู้	4.67	0.58	มากที่สุด
4. บทบาทของครูผู้สอน	4.50	0.58	มากที่สุด
5. บทบาทของผู้เรียน	4.33	0.58	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.53	0.58	มากที่สุด
7. จุดประสงค์การเรียนรู้	4.50	0.58	มากที่สุด
8. เนื้อหา	4.44	0.58	มากที่สุด
9. กิจกรรมการเรียนรู้	4.67	0.58	มากที่สุด
10. สื่อ/แหล่งเรียนรู้	4.33	0.58	มาก
11. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.67	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.54	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D.=0.58) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. คำนำของเอกสารประกอบหลักสูตร	4.67	0.58	มากที่สุด
2. คำแนะนำสำหรับครู	4.67	0.58	มากที่สุด
3. โครงสร้างหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม	5.00	0.00	มากที่สุด
4. แผนการจัดการเรียนรู้	4.67	0.58	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.73	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.75	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของเอกสารประกอบหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พบว่า ในภาพรวมองค์ประกอบของเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$,

S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านโครงสร้างหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมมีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.=0.00) รองลงมาคือด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D.=0.44) และด้านคำนำของเอกสารประกอบหลักสูตร คำแนะนำสำหรับครู และแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.58) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษานำร่อง (Pilot Study) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำหลักสูตรไปทดลองใช้

ผู้วิจัยนำหลักสูตรไปใช้โดยเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหมด จำนวน 4 หน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 4 แผนการจัดการเรียนรู้และหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม ไปทดลองนำร่องกับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านป่าซางนาเงิน อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 25 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เป็นเวลา 4 สัปดาห์ รวมเวลา 15 ชั่วโมง ดังนี้

ผลการศึกษาความเป็นไปได้พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง คือ 1) เนื้อหาสาระ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) สื่อการเรียนรู้และผังรายละเอียดย่อยที่สังเคราะห์ได้การสัมภาษณ์นักเรียนอย่างไม่เป็นทางการ

3.1 เนื้อหาสาระของหลักสูตร มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับนักเรียนมีประโยชน์และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ดังข้อความที่นักเรียนเขียนสะท้อนว่า

“พวกผมได้เรียนรู้วัฒนธรรมด้านอาหารของพวกเรา เช่น รากชู มีที่มาจากไหน มีประโยชน์อะไรบ้าง และนำไปทำอะไรได้บ้างและสนุกที่เรียนเป็นภาษาอังกฤษด้วยครับ”
(นักเรียนคนที่ 1, แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้)

“หนูชอบตอนที่ได้เรียนเรื่องการแต่งกายของพวกหนูค่ะ เพราะพวกหนูสามารถอธิบายถึงเรื่องราวต่างๆเกี่ยวกับชนเผ่าพวกหนูได้และเชิญชวนนักท่องเที่ยวมาเรียนรู้วัฒนธรรมการแต่งกายของพวกหนูเป็นภาษาอังกฤษได้อีกด้วย”
(นักเรียนคนที่ 5, แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้)

3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ลงมือปฏิบัติและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำประสบการณ์ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ดังข้อความที่นักเรียน เขียนสะท้อนว่า

“หนูชอบกิจกรรมที่ได้เรียนแบบนี้มากเลยคะ เพราะหนูได้ทำกิจกรรมกลุ่มกับเพื่อนๆ ได้วางแผนและแบ่งหน้าที่ในการทำงานรวมถึงทุกคนได้ฝึกพูดภาษาอังกฤษเพื่อนำเสนอวัฒนธรรมอาหารและการแต่งกายของชนเผ่าพวกหนูและเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ให้คนอื่นๆ ได้ชมด้วยคะ”
(นักเรียนคนที่ 7, แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้)

“ผมชอบตอนที่ได้เข้าไปในหมู่บ้านไปหารากชูว่าปลูกอยู่ที่ไหน ดูสนุกและตื่นเต้นมากเลยครับ อีกทั้งยังสอนเรื่องการบอกทางกับแผนที่ให้พวกผมด้วย ถ้าเจอนักท่องเที่ยวถามทาง ผมคิดน่าจะบอกกับเค้ารู้เรื่องอยู่ครับ”

(นักเรียนคนที่ 10, แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้)

3.3 สื่อการเรียนรู้ สื่อประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความน่าสนใจ มีสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับชีวิตประจำวัน มีประโยชน์และเหมาะสมกับวัยของนักเรียน ดังข้อความที่นักเรียนเขียนสะท้อนว่า “หนูชอบวิดีโอก่อนการสอนอะคะที่พาพวกหนูไปท่องเที่ยวพื้นที่ในหมู่บ้านทั้งหมดว่าจริงๆแล้วหมู่บ้านพวกเราสวยมากเลยและมีสิ่งที่เป็นประโยชน์ก็คือ การแต่งกายชนเผ่าและอาหารรากูของพวกหนูคะ คิดว่าจะเชิญชวนนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในหมู่บ้านเราได้คะ” (นักเรียนคนที่ 12, แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้)

ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้หลักสูตรกิจกรรมชุมนุมตามแนวคิด Soft Power เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ค่าสถิติทดสอบที และระดับนัยสำคัญทาง สถิติของการทดสอบเปรียบเทียบเกณฑ์ร้อยละ 75 กับการทดสอบทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยว จังหวัดเชียงราย หลังเรียน

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	% of Mean	t	Sig (1-tailed)
หลังเรียน	25	20	16.24	0.83	81.20	7.46*	0.0000

* มีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การทดสอบทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายก่อนเรียนโดยหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายของนักเรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 16.24 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 81.20 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์กับคะแนนการทดสอบหลังเรียนพบว่า คะแนนการทดสอบทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ตารางที่ 4 แสดงผลความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในภาพรวม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	4.22	0.74	มาก
2. ด้านกระบวนการ (Process)	4.73	0.93	มากที่สุด
3. ด้านผลผลิต (Output)	4.02	0.67	มาก
ภาพรวม	4.24	0.75	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม นักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.75) 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่านักเรียนมีความคิดเห็น ด้านกระบวนการ (Process) ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.93) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.74) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากและด้านผลผลิต (Output) ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.67) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายเพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรครบทุกด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) หลักการ 3) จุดมุ่งหมาย 4) สาระการเรียนรู้ 5) โครงสร้างหลักสูตร 6) แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 7) แนวทางการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 8) แนวทางการวัดและประเมินผล 9) บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและในภาพรวม องค์ประกอบของเอกสารประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องทำให้ได้องค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญอย่างครบถ้วนจึงสามารถพัฒนาหลักสูตรตามองค์ประกอบต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (1949; Taba, 1962; ชำรง บัวศรี, 2542; วิชัย วงศ์ใหญ่, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับวรรณ บัวขาว (2563) ผลการพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม English for Local Travel เพื่อส่งเสริมความสามารถในการฟัง การพูด และความตระหนักในการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรครบทุกด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) หลักการ 3) จุดมุ่งหมาย 4) สาระการเรียนรู้ 5) โครงสร้างหลักสูตร 6) แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 7) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล 9) บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องซึ่งหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและในภาพรวม

องค์ประกอบของคู่มือการใช้หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ชีสา โตเรือง (2554) ได้วิจัยพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเรื่องการท่องเที่ยวใน อำเภอสามโก้ จังหวัดอุทัยธานี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่าหลักสูตรมี องค์ประกอบ ดังนี้หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร สารการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ และการวัดประเมินผลพร้อมด้วยคู่มือการใช้หลักสูตรเมื่อพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วพบว่า ในภาพรวมหลักสูตร ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47)

ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรไปทดลองนำร่อง (Pilot Study) ก่อนที่จะนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ จักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2557) ที่มีการพัฒนาหลักสูตรก่อนการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีการทดลองนำร่อง (Pilot Study) โดยนำไปใช้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านป่าขางนาเงิน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 15 คน (ห้องเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) เป็นเวลา 15 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 4 สัปดาห์ หลังจากการทดลองนำร่อง (Pilot Study) ผู้วิจัยสัมภาษณ์นักเรียนโดยมี 3 ประเด็น คือ 1) เนื้อหาสาระของหลักสูตร 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) สื่อการเรียนรู้เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงซึ่งผลการศึกษานำร่องพบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ อ้างอิงใน พิศาล เครือลิต (2565) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ธาริเกษ 2559; ณัชฌิชา โพธิ์ใจ, 2560; เนาวรัตน์ มะลิลาเต๊ะ, 2563 ที่ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรโดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานยกร่างหลักสูตรนำหลักสูตรไปทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรจึงทำให้หลักสูตรมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้จริง 4) การประเมินหลักสูตรนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังการทดลองใช้หลักสูตรอยู่ในระดับ มากที่สุด

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายเพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษสำหรับการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย ที่พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายหลังการทดลองใช้หลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด Soft Power ในด้านวัฒนธรรมของจังหวัดเชียงรายซึ่งเป็นจังหวัดที่มีความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะมาออกแบบหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมและแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดเชิงรุกซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบหลักสูตรกิจกรรมชุมนุมสอดคล้องตามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรเป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้านเต็มตามศักยภาพตามความสนใจ ความถนัด ความต้องการ เหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะ อีกทั้งเป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกต่อสังคมในลักษณะต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ประเพณี และวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอและเหมาะสมกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยทุกแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะให้นักเรียนได้ออกแบบ Icon สอดคล้องกับ Richards และ Wilson (2006) ใช้เป็นสื่อสื่อความหมายรูปแบบใหม่ Content กุลทิพย์ ศาสตระรุจิ (2556) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกลุ่มเป้าหมายต้องการการนำเสนอ และ Story Zeng & Gerritsen (2014) สามารถสื่อสารกับผู้รับข่าวสาร กิจกรรม ข้อมูล เพื่อพูดนำเสนอเป็นภาษาอังกฤษเพื่อเชิญชวนนักท่องเที่ยวมาท่องเที่ยวและทำกิจกรรมทำอาหารและการแต่งกายในวิถีแบบชนเผ่าและเป็นการเผยแพร่วัฒนธรรมสู่โลกออนไลน์ อีกทั้งหลักสูตรมีการจัดเรียงเนื้อหาด้วยการเริ่มจากเรื่องที่ย่อย

ไปสู่เรื่องที่ยากหรือซับซ้อนสอดคล้องกับแนวคิด Moran (2001, P.19) ที่กล่าวว่า การเรียนการสอนวัฒนธรรมมีเป้าหมายตั้งแต่ระดับความรู้และทักษะวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมในแง่มุมต่างๆ หลักสูตรที่มีความหลากหลายของเนื้อหาสาระเกี่ยวกับวัฒนธรรมด้านอาหาร (Food) และการแต่งกาย (Fashion) ได้ยึดแนวทางดังกล่าวในการออกแบบเนื้อหาให้ เป็นเรื่องที่ใกล้ตัวและมีประโยชน์ต่อผู้เรียน ในที่นี้คือเนื้อหาสาระเกี่ยวกับวัฒนธรรมชนเผ่าในจังหวัดเชียงราย และได้จัดการเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยต่อความต้องการของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษและมีแรงจูงใจในการฝึกพูดภาษาอังกฤษมากขึ้น เมื่อนักเรียนเห็นประโยชน์ของการเรียนจึงสามารถสื่อสารในชีวิตจริงของตนเองและกิจกรรมที่ผู้เรียนมีความคุ้นเคย ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาที่ได้ศึกษาผลของเนื้อหา บทเรียนและกิจกรรมที่ผู้เรียนคุ้นเคยต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในฐานะ ภาษาต่างประเทศ Schmidt-Rinehart (1994); Gilakjani & Ahmadi (2011); Kazemi & Zarei (2015); Qiu, X. (2019); and Ghasemi & Mozahab (2021) กล่าวคือเมื่อผู้เรียนเกิดความคุ้นเคยกับ หัวข้อ เนื้อหา บทเรียนและกิจกรรมที่ครูผู้สอนเตรียมในการช่วยพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียนในฐานะภาษาต่างประเทศได้ โดยผู้เรียนสามารถนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับสิ่งที่กำลังเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจและอาจมีการปรับเปลี่ยน เทียบเคียงความรู้และประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่อาจแตกต่างจากที่เคยเรียนรู้ มาแล้วโดยมีครูทำหน้าที่อำนวยความสะดวกจะทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความรู้และทักษะได้

3. ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนต่อการเข้าร่วมหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย ภาพรวมนักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ต่อการเรียนโดยหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย ในภาพรวม นักเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่านักเรียนมีความคิดเห็น ด้านกระบวนการ (Process) ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.93) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.74) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากและด้านผลผลิต (Output) ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.67) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้นักเรียนได้ออกแบบลงมือปฏิบัติ สะท้อนคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความสุขในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนรวมถึงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีสื่อที่น่าสนใจ ทันสมัยและหลากหลาย เป็นการสร้างความสนใจ ความสามารถ ความถนัดของนักเรียน ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีความเฉพาะนอกเหนือบทเรียนซึ่งจัดกิจกรรมได้ทั้งในและนอกสถานศึกษาโดยที่นักเรียนจะได้รับประสบการณ์ตามความมุ่งหวังที่จะพัฒนาตนเองตามศักยภาพตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อตนเองและสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อให้สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.1 นำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้และควรปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนและนักเรียน

1.2 ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ควรศึกษาแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายให้เข้าใจเพื่อสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงรายให้เกิดความเหมาะสมและประสิทธิภาพสูงกับนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมชุมนุม Soft Power การท่องเที่ยวจังหวัดเชียงราย เพื่อพัฒนาการทักษะการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษเพื่อการท่องเที่ยวตามความเหมาะสมของบริบท

2.2 ควรทำการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเพิ่มเติมหรือหลักสูตรชุมนุมที่มุ่งพัฒนา Soft Power ด้านภาพยนตร์ (Film) ศิลปะการต่อสู้ (Fighting) และเทศกาลและประเพณีสำคัญ (Festival) เพื่อให้หลักสูตรมีความน่าสนใจและหลากหลายตามความต้องการและความสนใจ

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2540). *หลักสูตรและการพัฒนา*. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติชัย คงชะวัน. (2553). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง*. คุุณินิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คุณทลย์ ไททะวณิช. (2545). *หลักการพูด*. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา. (2555). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว กรณีศึกษา: อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี*. รายงานวิจัยปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โอสัน เพรส.
- ชนมณีภา ฝั่มะโนธรรม. (2564). *การพัฒนาพื้นที่ทางวัฒนธรรมให้เป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยวแบบ Pop Culture*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). *นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. นนทบุรี: พิบาลานซ์ดีไซน์แอนด์ปริ้นติ้ง.
- จิสา โตเรือง. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม.ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เรื่อง การท่องเที่ยวในอำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ณัฐวรรณ เปล่งวิทยา. (2559). การศึกษาความสามารถในการฟังการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านหนองขาม โดยใช้วิธีสอนภาษาเพื่อการสื่อสารด้วยกิจกรรมเพลงและเกม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต.สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ธีรารัง บัวศรี. (2531). ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : เอราวันการพิมพ์.
- วิจารณ์พานิช. (2554). การศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการ บรรยายในกำหนดการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 6 สมาคมเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ อาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย (ควอท.) ประจำปี 2554 “ เรื่องการศึกษามุ่งผลลัพธ์: ก้าวสู่บัณฑิตคุณภาพในศตวรรษที่ 21” วันที่ 29 กรกฎาคม 2554.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยสำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- Fitz-Gibbon, K. (1987). *How to design a program evaluation*. Newbury Park: Sagh.
- Moran, P. R., & Lu, Z. (2001). *Teaching culture: Perspectives in practice* (p. 34-47). Boston: Heinle & Heinle.
- Nye, J., (2004). *Soft Power: the means to success in world politics*. New York: Public Affairs.
- Richards, G., & Wilson, J. (2006). Developing creativity in tourist experiences: A solution to the serial reproduction of culture?. *Tourism management*. 27(6), 1209-1223.
- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace & World. p. 422-425.
- Taylor, J. W. (1974). The role of risk in consumer behavior: A comprehensive and operational theory of risk taking in consumer behavior. *Journal of marketing*. 38(2), 54-60.
- Zeng, B., & Gerritsen, R. (2014). What do we know about social media in tourism? A review. *Tourism Management Perspectives*. 10, 27-36.

**การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลการดำเนินงาน
กรณีศึกษา สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย)**

**Influence of risk Risk management that affects the operational effectiveness of
the Forest Resource Management Office No. 2 (Chiang Rai)**

วันที่รับบทความ: 14 เม.ย. 67
วันที่แก้ไขบทความ: 24 ธ.ค. 67
วันที่ตอบรับ: 20 ม.ค. 68

ณัฏวราภรณ์ ชรรรมสละ¹
Nadwarakul Tammasala¹
พีรญา ชื่นวงศ์²
Peeraya Chuenwong²
กษิดิศ ใจผาวัง³
Kasidit Chaiphawang³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงและประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) และเพื่อศึกษาอิทธิพลของความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) จำนวน 214 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบการสุ่มแบบบังเอิญ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยงในภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยมีความเห็นว่าความเสี่ยงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ และด้านการเงิน ส่วนการบริหารความเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการบริหารด้านการประเมินความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและประสิทธิผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประสิทธิผลด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ร้อยละ 56.60 ($R^2 = 0.566$) เมื่อพิจารณาวิจัยพบว่า ความเสี่ยงมีอิทธิพลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการบริหารความเสี่ยงสู่ประสิทธิผลการดำเนินงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2566)

¹ Master of Business Administration, Department of Business Administration, Chiang Rai University (2023).

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

² Assistant Professor in Master of Business Administration (Business Administration) Chiang Rai Rajabhat University.

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

³ Assistant Professor in Master of Business Administration (Business Administration) Chiang Rai Rajabhat University.

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยรวมเท่ากับ 0.421 และมีอิทธิพลทางตรงกับการบริหารความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นอิทธิพลเป็นบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.525

คำสำคัญ : ความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study were to examine the risk level, risk management, and operational effectiveness of the Forest Resource Management Office No. 2 (Chiang Rai), and to discover the influence of risk and risk management on the operational effectiveness of the Forest Resource Management Office No. 2 (Chiang Rai). This survey research, recruited 214 operational staff from the Forest Resource Management Office No. 2 (Chiang Rai) by accidental sampling to involve in questionnaire investigation. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and path analysis. The findings showed that:

The overall level of opinion towards risk was ranked at the high level, with strategic and financial risks showing the highest mean level. Similarly, the overall risk management was rated at a high level, and risk assessment management was rated at the highest mean. Likewise, the overall operational effectiveness was rated at a high level, and human resource management was rated at the highest mean. The risk and risk management showed significant influence towards operational effectiveness at the confidence level of 56.60% ($R^2 = 0.566$). The individual factor analysis indicated that risk showed a direct and indirect positive influence towards risk management and operational effectiveness. The total regression coefficient was 0.421, showing a direct and statistically significant impact on risk management at the confidence level of .01, with a positive influence and a regression coefficient of 0.525.

Keywords: Risks, Risk Management, Operational Effectiveness

บทนำ

ปัจจุบันหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ผู้บริหารจึงมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งหลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กรถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีจะช่วยหน่วยงานในการวางแผนและจัดการเหตุการณ์ด้านลบที่อาจเกิดขึ้นอันเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงจึงเป็นกรอบแนวทางที่ช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถนำหลักการบริหารจัดการความเสี่ยงไปปรับใช้เพื่อวางระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การบริหารจัดการความเสี่ยงแต่ละหน่วยงานอาจมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับขนาด โครงสร้าง และความสามารถในการรองรับความเสี่ยงของหน่วยงาน (กระทรวงการคลัง, 2564) ซึ่งหากองค์กรมีแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นการสร้างฐานข้อมูลความเสี่ยงที่มีประโยชน์ต่อการบริหารและการดำเนินการบริหารความเสี่ยง จะเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญใน

การบริหารงาน และตัดสินใจด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ช่วยให้การบริหารงานและจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) เป็นหน่วยงานส่วนราชการในสังกัดกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ โดยมีการปฏิบัติงานสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ป่า ฟู ดุแลรักษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงป่า และการดำเนินการเกี่ยวกับการป่าไม้ การทำไม้ การเก็บหาของป่า การใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้ และการอื่นเกี่ยวกับป่าและอุตสาหกรรมป่าไม้ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้วยกลยุทธ์เสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนเป็นหลัก เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมถึงภารกิจในการจัดทำแผนเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบให้สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของกรม จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2565) ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานของรัฐและต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและอยู่บนความคาดหวังของผู้รับบริการหรือความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อองค์กร โดยผลการดำเนินงานต้องเกิดประโยชน์แก่ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายและหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ความเสี่ยง เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กร โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานก็อาจมีหลากหลายด้าน ซึ่งหากองค์กรสามารถจำแนกประเภทความเสี่ยงได้ก็จะทำให้มองเห็นภาพของความเสี่ยงแต่ละประเภทนั้นได้ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยง เพื่อวางมาตรการควบคุมและป้องกันได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ความเสี่ยงในองค์กรเป็นเรื่องส่วนรวมที่ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วม ตั้งแต่คณะผู้บริหารระดับสูง จนถึงผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ในเชิงบูรณาการ และเชื่อมโยงสัมพันธ์กับการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน แผนปฏิบัติการ กิจกรรมขององค์กร ซึ่งความเสี่ยงที่ดีจะเป็นการวัดความสามารถและการดำเนินงานขององค์กร และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ถ้าหากไม่มีการบริหารความเสี่ยงที่ดีในขั้นตอนกระบวนการทำงาน หรือการชี้แจงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติให้ทราบถึงความเสี่ยงต่าง ๆ ก็อาจเกิดปัญหา อุปสรรคขึ้นกับการปฏิบัติงานขององค์กร และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรได้ทั้งประสิทธิผลด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ การดำเนินงานขององค์กร และประสิทธิผลด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น จึงเห็นว่าความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาอิทธิพลของความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะสะท้อนให้เห็นความเสี่ยงโดยภาพรวมขององค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความเสี่ยงในลักษณะต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จะนำมาวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง และนำมาวางแผนและกำหนดมาตรการการบริหารความเสี่ยงได้เหมาะสม อันนำไปสู่การเพิ่มความสามารถดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ และนำผลการศึกษาไปสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ รวมถึงเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความเสี่ยงของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย)
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย)
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย)
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย)

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ได้ทราบถึงความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบริหารความเสี่ยง ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ได้ทราบถึงความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความเสี่ยง เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) จำนวน 456 คน

ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้างนี้ ศึกษาเกี่ยวกับความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงและประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย)

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความเสี่ยง
2. ตัวแปรต้นกลาง ได้แก่ การบริหารความเสี่ยง
3. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้างนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามมีรายละเอียดวิธีการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมา ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 หรือที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการคำนวณได้ 214 คน ซึ่งเป็นจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถประมาณค่าร้อยละ โดยให้ความผิดพลาดได้ไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยง ได้แก่ ประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงทางการเงิน และความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ จำนวน 30 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ ประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการระบุความเสี่ยง ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านการตอบสนองความเสี่ยง ด้านกิจกรรมควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผล จำนวน 25 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงาน ได้แก่ ประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ การดำเนินงานขององค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 12 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

โดยส่วนที่ 2 - 4 เป็นตัวเลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์แต่ละข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 คะแนน และมีค่าคะแนนโดยรวมเท่ากับ 0.84 ซึ่งมากกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามเหล่านี้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรและวัตถุประสงค์การวิจัยสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยได้ และการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองเก็บข้อมูล (Try Out) กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 1 (เชียงใหม่) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ซึ่งพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.02 ขึ้นไป โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายด้าน ได้แก่ ด้านความเสี่ยง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.889 - 0.841 ด้านการบริหารความเสี่ยง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.427 - 0.820 และด้านประสิทธิผลการดำเนินงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.443 - 0.830 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการคำนวณประสิทธิสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach มีค่าเท่ากับ 0.954 จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง ร่วมกับการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ โดยขอความร่วมมือกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาเดือนกุมภาพันธ์ 2567 เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบสมบูรณ์แล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และอธิบายผลการศึกษารูปแบบตาราง โดยใช้ค่าสถิติบรรยายเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปร (Path Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยง และประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงใหม่) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยง และประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงใหม่) ในภาพรวม

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
ความเสี่ยง	4.02	0.46	มาก
ด้านกลยุทธ์	4.05	0.56	มาก
ด้านการดำเนินงาน	3.96	0.51	มาก
ด้านการเงิน	4.05	0.53	มาก
ด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	4.00	0.52	มาก
การบริหารความเสี่ยง	3.70	0.54	มาก
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	3.64	0.61	มาก
การกำหนดวัตถุประสงค์	3.63	0.59	มาก
การระบุความเสี่ยง	3.61	0.62	มาก
การประเมินความเสี่ยง	3.79	0.62	มาก
การตอบสนองความเสี่ยง	3.66	0.59	มาก
กิจกรรมควบคุม	3.75	0.65	มาก
สารสนเทศและการสื่อสาร	3.79	0.67	มาก
การติดตามประเมินผล	3.72	0.69	มาก
ประสิทธิผลการดำเนินงาน	3.67	0.60	มาก
การบรรลุวัตถุประสงค์	3.67	0.66	มาก
การดำเนินงานขององค์กร	3.63	0.62	มาก
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.70	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยงของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชิงราย) ในภาพรวม มีความคิดเห็นว่ามีความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D = 0.46) โดยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.05$, S.D = 0.56) และความเสี่ยงด้านการเงิน ($\bar{X} = 4.05$, S.D = 0.53) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.52) และความเสี่ยงทางด้านการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D = 0.51) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชิงราย) ในภาพรวม มีความเห็นว่ามีการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D = 0.54) โดยการประเมินความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.79$, S.D = 0.62) และสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.79$, S.D = 0.67) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ กิจกรรมควบคุม ($\bar{X} = 3.75$, S.D = 0.65) และการติดตามประเมินผล ($\bar{X} = 3.72$, S.D = 0.69) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชิงราย) ในภาพรวม มีความเห็นว่ามีประสิทธิผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D = 0.60) โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.70$, S.D = 0.67) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.67$, S.D = 0.66) และการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.63$, S.D = 0.62)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแบบเพียร์สัน

รายการ	ความเสี่ยง	การบริหารความเสี่ยง	ประสิทธิผลการดำเนินงาน
ความเสี่ยง	1.000		
การบริหารความเสี่ยง	0.525**	1.000	
ประสิทธิผลการดำเนินงาน	0.439**	0.802**	1.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเสี่ยงต่อการบริหารความเสี่ยงและประสิทธิภาพการดำเนินการมีค่าเป็นบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จำนวน 3 คู่ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีค่าเกินเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาอิทธิพลของความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อความประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย)

ตัวแปรต้น	b	SE	Beta	t-value	p-value
ความเสี่ยง	0.332	0.081	0.120	3.392	0.000**
การบริหารความเสี่ยง	0.843	0.057	0.744	14.850	0.000**
ค่าคงที่	0.835	0.185		4.504	0.000**
R = .752, R ² = 0.566, F = 137.571, p-value <0.001					

จากตารางที่ 3 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) พบว่า ความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อความประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <0.001) ซึ่งปัจจัยทั้งสองส่งผลต่อความประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) ได้ร้อยละ 56.60 (R² = 0.566)

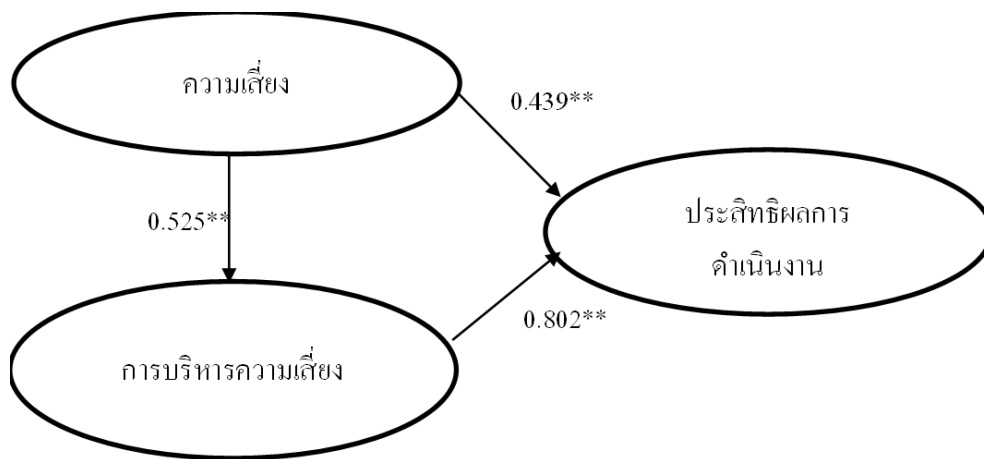
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวมของตัวแปรความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย)

ตัวแปร	ความเสี่ยง- ประสิทธิผลการ ดำเนินงาน	การบริหารความ เสี่ยง-ประสิทธิผล การดำเนินงาน	ความเสี่ยง- การบริหารความ เสี่ยง	ความเสี่ยง- การบริหาร ความเสี่ยง - ประสิทธิผลการ ดำเนินงาน
อิทธิพลทางตรง	0.439**	0.802**	0.525**	0
อิทธิพลทางอ้อม	0	0		0.421
อิทธิพลรวม	0.439**	0.802**	0.525**	0.421
R = .752, R ² = 0.566, F = 137.571, p-value <0.001				

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อความประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ 0.439 และ 0.802 โดยความเสี่ยงส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการบริหารความเสี่ยงสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นอิทธิพลทางบวก และ

มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยรวมเท่ากับ 0.421 และมีอิทธิพลทางตรงกับการบริหารความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นอิทธิพลเป็นบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.525 ดังรูปภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลอิทธิพลเชิงเส้นของตัวแปรในการวิจัย

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับความเสี่ยงของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงใหม่) ในภาพรวมมีความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก โดยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ และด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และความเสี่ยงทางด้านการดำเนินงาน โดยความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ที่สำคัญเป็นเรื่องของการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ภายในองค์กร อีกทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีน้อย การกำหนดกรอบระยะเวลาของการดำเนินงานขาดความชัดเจน และขั้นตอนการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนกลยุทธ์และระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงขาดระบบบริหารความเสี่ยงขององค์กรในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านความเสี่ยงทางการเงินเป็นประเด็นของจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนจำกัด กำหนดผู้รับผิดชอบไม่ชัดเจน ขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน ส่วนความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและด้านการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของกระทรวงการคลัง (2564 : 42) ที่ได้อธิบายลักษณะของความเสี่ยงของหน่วยงานของรัฐไว้ว่า สาเหตุของความเสี่ยงด้านกลยุทธ์มักเกิดจากที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและการวางแผนกลยุทธ์หรือการปฏิบัติราชการ รวมถึงการนำไปปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม หรือไม่สอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาและการบรรลุผลเป้าประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ส่วนความเสี่ยงทางด้านการเงินสามเหตุส่วนใหญ่มักเกิดจากความเสี่ยงในการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลัง รวมถึงความเสี่ยงที่เกิดจากกระบวนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ นโยบาย/คู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญศรี คำกลั่น (2561 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ความเสี่ยงการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุของ

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่พบว่า ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากกระบวนการด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและการปฏิบัติ ด้านระบบสนับสนุน และด้านกระบวนการ และวิธีการปฏิบัติงาน โดยโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ได้แก่ ความเสี่ยงที่เกิดจากขั้นตอน การปฏิบัติงาน ความเสี่ยงที่เกิดจากตัวบุคคลและความเสี่ยงที่เกิดจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจากผล การศึกษานี้ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารหน่วยงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมใน การบริหารความเสี่ยงขององค์กร

2. การศึกษาการบริหารความเสี่ยงของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงใหม่) พบว่า มีการบริหาร ความเสี่ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในกระบวนการประเมินความเสี่ยง ตั้งแต่การกำหนด ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงให้มีความชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงขององค์กรแบบมีส่วนร่วม รวมถึงพยายามนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดต่อ สื่อสาร และจัดทำข้อมูลสารสนเทศเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อีกทั้งมีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เสนอข้อเสนอนะในหลากหลายช่องทาง โดยดำเนินการควบคู่กับกิจกรรมควบคุม มีการจัดสรรทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องมือใช้ในการดำเนินงาน มีการจัดประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานอย่าง สม่ำเสมอ รวมถึงการติดตามประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงาน และประชุมสื่อสาร ถึงข้อบกพร่อง เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไข จัดทำรายงานติดตาม และเสนอเป็นแผนการปฏิบัติงานต่อไป ในอนาคตเสนอต่อผู้บริหาร ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับกรอบการบริหารความเสี่ยงของกระทรวงการคลัง (2564 : 23) ที่ได้กำหนดกรอบบริหารจัดการความเสี่ยงและองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยง ERM (Enterprise Risk Management) ว่าจะต้องประกอบด้วยหลักการสำคัญ ๆ ได้แก่ การบริหารจัดการความเสี่ยงต้อง ดำเนินการแบบบูรณาการทั่วทั้งองค์กร ความมุ่งมั่นของผู้กำกับดูแล หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และผู้บริหาร ระดับสูง การสร้างและรักษาบุคลากรและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบด้าน การบริหารจัดการความเสี่ยง การตระหนักถึงผู้มีส่วนได้เสีย การกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ วัตถุประสงค์และ การตัดสินใจ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร โดยจะ เป็นการสร้างฐานข้อมูลความเสี่ยงที่มีประ โยชน์ต่อการบริหารและการดำเนินการบริหารความเสี่ยงสำหรับ ผู้บริหารในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ช่วยสะท้อนให้เห็นภาพรวมของความเสี่ยงได้ทั้งหมด การบริหารความเสี่ยง จะทำให้บุคลากรภายในมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและภารกิจหลักขององค์กร และตระหนักถึง ความเสี่ยงอาจส่งผลกระทบในเชิงลบได้อย่างถูกต้อง รวมถึงช่วยให้การบริหารงาน และจัดสรรทรัพยากรเป็นไป อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ ละประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของจรรยาธรรม์ อินนพคุณ และเฉลิมพร เย็นเยือก (2563 : 90) ที่พบว่า การจัดการความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านกฎหมายและ กฎระเบียบ และด้านนโยบายที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานภาครัฐ

3. การศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงใหม่) พบว่า ในภาพรวมของประสิทธิผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิผลด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การบรรลุวัตถุประสงค์ และการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ประสิทธิผลการดำเนินงานจะเกิดจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใช้ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง

เต็มที่มีความรู้ความเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการบริหารความเสี่ยง จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความเครียดหรือกังวลในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ประสิทธิผลด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ชี้ให้เห็นว่า องค์กรมีผลการดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการดำเนินงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่จะสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ความเสี่ยงขององค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Katz & Kahn (1978 : 226) ที่ได้กล่าวถึง การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานไว้ว่า การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการตรวจสอบ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นที่มาของการดำเนินงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการดำเนินงาน ก็ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการดำเนินงาน อีกทั้งอาภรณ์ อ่อนคง (http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.html, 2567) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารและองค์กร ซึ่งนับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายในแง่ที่ว่า การบริหารองค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเพ็ญศรี สุขไชยะ (2558 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับทางการเงินและพัสดุ มีค่าความเสี่ยง อยู่ในระดับสูงมาก ทั้งเรื่องของความไม่เข้าใจที่ชัดเจน ขาดการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ รวมถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของเหมือนฝัน บุญสง (2564 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การบริหารความเสี่ยงด้านการตอบสนอง ความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงด้านการติดตามประเมินผลและการรายงานมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน

4. การศึกษาอิทธิพลของความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) พบว่า อิทธิพลของความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความเสี่ยงส่งผลทั้งทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน และส่งผลทางอ้อมผ่านการบริหารความเสี่ยงไปยังประสิทธิผลการดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) โดยเป็นอิทธิพลทางบวก และความเสี่ยงมีอิทธิพลทางตรง ซึ่งเป็นอิทธิพลเป็นบวกกับการบริหารความเสี่ยงของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีนโยบายในการดำเนินการในเรื่องการบริหารความเสี่ยง โดยให้ความสำคัญต่อความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการเงิน จึงมีแนวทางการปฏิบัติในการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ภายในองค์กรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ มีการกำหนดกรอบระยะเวลาของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมีขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ มีการกำหนดระบบบริหารความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา รวมถึงให้ความสำคัญในเรื่องของการใช้งบประมาณไม่ให้เกิดการผิดพลาด จัดทำรายงานผลการเบิกจ่ายจากหน่วยงานภายในควบคุมกระบวนการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนจำกัด แต่องค์กรก็มีการกำหนดผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินงานให้มากขึ้น ในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญในเรื่องของการให้ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อลดความเสี่ยงใน

ด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้วยการจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อลดการเกิดความสับสนหรือความกังวลในการปฏิบัติ ซึ่งการให้ความสำคัญต่อความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรก็จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยเฉพาะประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี ส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารความเสี่ยงขององค์กรอย่างเคร่งครัด ผลการดำเนินการบริหารความเสี่ยงขององค์กรจึงบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมถึงการจัดทำแผนการปฏิบัติที่สามารถตอบสนอง ต่อสถานการณ์ความเสี่ยงขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562 : 87) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความเสี่ยงเป็นเหตุการณ์ที่มีโอกาส เกิดขึ้นได้ในอนาคต และอาจส่งผลในด้านลบที่ไม่ต้องการ และมีผลกระทบให้เกิดความเสียหายหรือทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของจรรยาธรรม์ อินนพคุณ เณิมพร เย็นเอือก (2563 : 90) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานราชการอำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี ที่พบว่า มีการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐไว้ คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ด้านการปฏิบัติงานและด้านนโยบาย ละการจัดการความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน ด้านกฎหมายและกฎระเบียบและด้านนโยบายที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานภาครัฐต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับการศึกษาของ เพ็ญศรี สุชาไชยะ (2558 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา เรื่อง การศึกษาความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับทางด้านการเงินและพัสดุ สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่พบว่า ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับทางด้านการเงินและพัสดุ มีค่าความเสี่ยงอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งเรื่องของความไม่เข้าใจที่ชัดเจน ขาดการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ รวมถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินการของหน่วยงาน นอกจากนั้น จากการศึกษาของบัณฑิต พิริยาลัยสันติ และอนุเทพ ศรีขวลา (2558 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงในการเคหะแห่งชาติ ที่พบว่า การบริหารความเสี่ยงของการเคหะแห่งชาติเฉพาะด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงของการเคหะแห่งชาติด้านการดำเนินงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของพอรุ่ง แสงนวล (2563 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยพบว่า การบริหารความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของพิรุณ ภาสตา (2560 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงตามกรอบ COSO ERM ในมุมมองของนักบัญชีการไฟฟ้านครหลวง โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทบทวน และการปรับปรุง ด้านการกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร ด้านข้อมูลการสื่อสารและการรายงานผล มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับประสิทธิผลโดยรวมของการบริหารความเสี่ยงของฝ่ายบัญชี

จากการศึกษาอาจสรุปได้ว่า อิทธิพลของความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงส่งผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) ซึ่งหมายความว่า หากต้องการให้เกิดประสิทธิภาพ การดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงของของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเสี่ยงขององค์กรในแต่ละด้านที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยมีกรอบแนวทางในการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพทุกกระบวนการตั้งแต่การตรวจสอบรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การตอบสนองความเสี่ยง กิจกรรมควบคุมสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามประเมินผลที่ดีและชัดเจน ก็จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารความเสี่ยงของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ การดำเนินงานขององค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ความเสี่ยงในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้นนั้น การบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีจะสามารถทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นไปด้วย ดังนั้น การนำการศึกษานี้ไปใช้อาจจะต้องคำนึงถึงเนื้อหาในความเสี่ยงเพราะหากนำไปใช้กับบริบทอื่น ๆ จะต้องอ้างอิง ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในแต่ละองค์กร

2. การศึกษาครั้งนี้มีการศึกษาเรื่องความเสี่ยง และการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงาน ซึ่งหากเกิดความเสี่ยงน้อยจะแสดงให้เห็นว่า มีการบริหารจัดการที่ดี และมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานที่ดีด้วย ดังนั้น การนำผลการศึกษานี้ไปใช้ นอกจากการคำนึงถึงบริบทขององค์กรแล้ว ด้านหน่วยงาน ของแต่ละองค์กรอาจจะมีความเสี่ยงที่แตกต่างกัน

3. การศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานในครั้งนี้ มีเพียงการนำปัจจัยด้านความเสี่ยงมาใช้ในการศึกษา เท่านั้น ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานยังมีอีกหลากหลายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพดังกล่าว ดังนั้น การศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานอาจมองในประเด็นหรือปัจจัยอื่น ๆ ประกอบการนำผลการศึกษานี้ไปใช้

4. จากผลการศึกษาจะเห็นว่าการบริหารความเสี่ยงอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น องค์กรจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ คือมีการทบทวนแผนงาน นโยบาย และมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจนโยบาย สามารถใช้ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น การนำผลการศึกษานี้ไป ใช้ องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงขององค์กรในแต่ละด้านที่อาจเกิดขึ้นและที่ส่ง ผลกระทบต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการมุ่งเน้นเฉพาะสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 2 (เชียงราย) เท่านั้น ดังนั้นการท าวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในขอบเขตหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับให้เหมาะสมกับหน่วยงาน ต่าง ๆ ต่อไปในอนาคต

2. การบริหารความเสี่ยงและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป หากมีการเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเข้าไปเพิ่ม จะทำให้เห็นภาพที่มีความหลากหลายมากขึ้น

รายการอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. (2564). *แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ เรื่อง หลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร (กค 0409.3/ว136)*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงฯ.
- กรมป่าไม้. (2566). *แผนการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายในของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงฯ.
- ข่าวสารเพื่อการปรับตัวก้าวทันเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. การบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2566 จ 1 ก <http://www.thailandindustry.com/onlineimag/view2.php?id=553§ion=1&issues=26>
- คู่มือการบริหารความเสี่ยงสำนักส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ปี 2565
- ครองยุทธ นบอบ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี และพจน์ย์ มั่งคั่ง. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา.*
- จรรยาธิ์ อินนพคุณ และเฉลิมพร เย็นเชือก. (2563). *การจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานราชการ อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี. วารสารรัฐศาสตร์. 14(33), 90-104.*
- เจนจิรา วงศ์พัฒนานุกุล. (2561). *แนวทางการจัดการความเสี่ยงด้านการเงินของโรงเรียนแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.*
- ดร.นฤมล สะอาดโหม. (2552). *การบริหารความเสี่ยง Risk Management สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ธีระศักดิ์ ใจห้าว. (2560). *ความมีประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรของ กองทัพอากาศ ด้านการเงิน การบัญชี และงบประมาณ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.*
- บัณฑิต พิริยาสัยสันติ และอนุเทพ ศรีขวลา. (2558). *ประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงในเคหะแห่งชาติ. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สงขลา.*
- ไพรัชวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส. (2547). *แนวทางการบริหารความเสี่ยง ฉบับปรับปรุงตุลาคม 2547*. กรุงเทพฯ: ไพรัชวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส.
- พิรุณ ภาสดา. (2560). *ประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงตามกรอบ COSO ERM ในมุมมองของนักบัญชีการไฟฟ้านครหลวง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.*
- พอรัฐ แสงนวล. (2563). *การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.*

- เพ็ญศรี คำกลั่น. (2561). การวิเคราะห์ความเสี่ยงการปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- เพ็ญศรี สุขไชยะ. (2558). การศึกษาความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับทางด้านการเงินและพัสดุ สถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนภาคใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2553). คู่มือบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลีลาศ คุณฟอง. (2558). การศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงตามกรอบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรตามกรอบแนวคิด COSO-ERM กรณีศึกษา : บริษัท เค สเตโค (เอเชีย) จำกัด. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร.
- วรรณวิภา จันทร์หอมกุล. (2559). การบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. นครปฐม.
- สุนทร เสงี่ยมพงษ์. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). การบริหารความเสี่ยง Risk Management (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานฯ.
- เหมือนฝัน บุญสง. (2564). อิทธิพลของการบริหารความเสี่ยงที่มีต่อผลการดำเนินงาน : กรณีศึกษาโรงแรมที่ได้รับการรับรองมาตรฐานที่พักเพื่อการท่องเที่ยว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- อาภรณ์ อ่อนคง. (2567). ประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2567, จาก http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.html
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

**Guidelines for the Development of Transformational Leadership of School
Administrators in the 21st Century of Phrapariyattidhamam Schools Department
of General Education Chiang Mai Province**

วันที่รับบทความ: 16 ต.ค. 66

วันที่แก้ไขบทความ: 25 มี.ค. 67

วันที่ตอบรับ: 20 มิ.ย. 67

หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น¹

Nuengruethai Chaimuen¹

สมเกียรติ ตุ่นแก้ว²

Somkiet Tunkaew²

ไพโรจน์ รัตนชูวงศ์³

Pairop Rattanachuwong³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 รูป ครู จำนวน 159 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้ 1) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ 2) ผู้นำทางเทคโนโลยี 3) ผู้นำเชิงจริยธรรม 4) ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2563)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (2020).

² อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ที่ปรึกษาหลัก)

² Lecturer of the Master of Education Program Department of Educational Administration Chiang Rai Rajabhat University (Advisor)

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ที่ปรึกษาร่วม)

³ Assistant Professor in Master of Education (Social Educational) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Co-Advisor)

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้ 1) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผลักดันให้ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม 2) ผู้นำทางเทคโนโลยี ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี จัดให้มีการจัดอบรม 3) ผู้นำเชิงจริยธรรม ส่งเสริมการทำงานโดยยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริต 4) ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นแบบอย่างที่ดี ศึกษาหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 5) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ การมองการณ์ไกลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

Abstract

The purpose of this research is To study the transformational leadership of school administrators in the 21st century of Phrapariyatthamma School general education department Chiang Mai Province To study factors affecting the transformational leadership of school administrators in the 21st century of Phrapariyattidhamma School. general education department Chiang Mai Province and to study the developmental approaches for transformational leadership of school administrators in the 21st century of Phrapariyattidhamma School. general education department Chiang Mai Province There were 28 school administrators, 159 teachers/person. The tools used were questionnaires, interview forms, and group discussion recordings. Analyze the data by finding the mean. standard deviation and content analysis. The results showed that:

1. The transformational leadership condition of the 21st century school administrators of Phrapariyattidhamma Schools under General Education Department in Chiang Mai Province, in overall and individual aspects, was all rated at the high level.

2. The factors affecting transformational leadership of the 21st school administrators of Phrapariyattidhamma Schools under General Education Department in Chiang Mai Province were: 1) Inspiring Leader 2) Technological Leader 3) Ethical Leader 4) Ideological Leader 5) Visionary Leader.

3. The guidelines for developing transformational leadership of the 21st century school administrators of Phrapariyattidhamma Schools under General Education Department in Chiang Mai Province were: 1) Inspiring leader motivates the affiliated organization to allocate appropriate budget; 2) Technological leader promotes self-development in technology and offers training courses; 3) Ethical leader promotes working by upholding the principles of honesty; 4) Ideological leader serves as good idol and seek for novel ideas for working protocol; 5) Visionary leader foresees the future to keep up with the dynamic changes.

Keywords: Guidelines for Leadership Development, Transformational Leadership, the 21st Century

School Administrators, Phrapariyattidhamma Schools under General Education Department,
Chiang Mai Province

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 - 2100) มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ และพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจการเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การแปรปรวนของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้น และผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, น. 38) ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์

ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้งานการศึกษาในประเทศไทยจำเป็นต้องตอบสนองต่อความท้าทายที่ต้องเผชิญ เราต้องการรูปแบบการทำงานที่สามารถพัฒนากรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะสามารถจัดการศึกษาตอบสนองต่อความต้องการที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เยาวชนไทยกำลังเผชิญอยู่ (เบญจวรรณ ฤณอมชยวัช และคณะ, 2559, น. 208)

การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ย้ำให้เห็นว่า เรากำลังอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคม และตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการศึกษาคควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต แม้ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในด้านการเข้าถึงการศึกษาในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ประเทศไทยยังคงประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากยังไม่มีความรู้พื้นฐานที่ควรจะมี ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและในระดับระหว่างประเทศ หรืออัตราส่วนของเด็กที่ไม่ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ยังคงค่อนข้างสูง จึงทำให้เยาวชนจำนวนมากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง ในขณะที่ทักษะพื้นฐานต่าง ๆ เช่น การคำนวณและการอ่านเขียน ยังคงเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการเรียนรู้ในอนาคต นักเรียนต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ด้วย เพื่อให้พวกเขาเติบโตได้ในยุคแห่งความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทักษะที่สำคัญดังกล่าวที่เราควรหันมาให้ความสำคัญ เช่น การปรับตัว การคิดเป็นระบบ การสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกับคนอื่น ซึ่งเป็นทักษะที่นำไปใช้ได้ สถานการณ์ที่แตกต่างกัน (ฮิวจ์ เคลานี, 2562)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันเป็นยุคการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2545, น. 19) ซึ่งจากการปฏิรูประบบการศึกษาดังกล่าว จะให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีลักษณะภาวะผู้นำสูง เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสม ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์และเข้ากับทุกสถานการณ์ได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนจอมทัพสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาก้าวไปสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (กัลยาณี เป็งอินต้อม, 2555)

กระบวนการที่ผู้บริหารสามารถใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชี้นำ โน้มน้าวใจ ใ้บุคลากรปฏิบัติด้วยความยินดี เต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามเป้าหมายของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เรียกว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำมีความสำคัญมากในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นเครื่องชี้ถึงขีดความสามารถ ในการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งจากอดีตถึงปัจจุบัน ภาวะผู้นำได้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มีการศึกษาวิจัยกันมาเป็นระยะเวลานาน จนทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมากมาย และมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการแข่งขัน ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (จุรงจิต สมบัติวงศ์, 2561, น. 19-28) ซึ่งระหว่างปลายศตวรรษที่ 19 กับต้นศตวรรษที่ 20 ที่ผ่านมามีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมาก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องด้วยกระแสสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงต้องจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานมีความเสียสละ เต็มที่ เต็มใจ พัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น (อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข, 2564)

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ เพื่อให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมคู่กันไป (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557, น. 3) ปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีทั้งหมด 408 แห่ง มีนักเรียนสามเณร รวม 34,634 รูป เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (ณรงค์ ทรงอารมณ์, 2563) โดยสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา แยกออกจากระบบการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสถานภาพพระสงฆ์ โดยการสรรหาจากคุณวุฒิและวัยวุฒิที่ผู้รับใบอนุญาตเปิดสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเท่านั้น ไม่ได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกอย่างเป็นระบบ รวมทั้งครูผู้สอนก็มีทั้งครูที่เป็นพระสงฆ์และครูที่เป็นฆราวาส ซึ่งครูบางรูป/คน ก็ไม่มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู สถานภาพความเป็นอยู่ของครูก็เป็นเพียงลูกจ้าง ขาดสวัสดิการ ขาดความมั่นคงในอาชีพ จึงทำให้สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนครูและบุคลากรบ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีภาวะผู้นำพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กร สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล ความสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเสียสละ เพื่อส่วนรวมเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ (ฤทธิชัย บัลดรงค์, 2559, น. 27)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวข้างต้น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จัดเป็นสถานศึกษาที่ผู้บริหารระดับสูง ควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาผ่านทางวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พิจารณา

ถึงความอยู่รอดของสถานศึกษาต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการเสนอผู้บริหารเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภาวะผู้นำ ให้เหมาะสมและสามารถบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นวิธีการวิจัยผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1) การศึกษาเชิงปริมาณโดยการสำรวจ สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 2) การศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 3) การศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 159 รูป/คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรและรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) ผู้ศึกษาดำเนินขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากรักษาการประธานเขตการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) ขอหนังสือจากประธานเขตการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 5 เพื่อขอความ

อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามถึง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงใหม่ 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลถามด้วยตนเอง 4) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม ให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ให้ข้อมูลในการศึกษา คือ สังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 28 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่ม ประชากรและรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้ศึกษานำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ถึงผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมดจำนวน 28 ท่าน 2) ส่งแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาก่อนวันสัมภาษณ์ 3) ผู้ศึกษานำแบบสัมภาษณ์ที่ได้บันทึกข้อมูลมาตรวจสอบพบว่ามี ความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ 4) ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปสาระสำคัญจากแบบสัมภาษณ์เพื่อ ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อการศึกษาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด เชียงใหม่ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาหลักการจากข้อมูลที่ได้จาก การสังเคราะห์ข้อมูลจากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 คือสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ และข้อมูลจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี ดำรง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมา สร้างแบบสนทนากลุ่ม 1) กำหนดกรอบเครื่องมือในการวิจัยจากข้อมูลที่ศึกษามาแล้วจึงรวบรวมองค์ความรู้ขึ้นมา สร้างเป็นเอกสารสนทนากลุ่ม 2) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการร่างเอกสารสนทนากลุ่ม ข้อคำถามเป็นการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 3) สร้างร่างเอกสารสนทนากลุ่มตามขอบเขตและโครงสร้างที่กำหนด ไว้ 4) นำร่างเอกสารสนทนากลุ่มที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบให้ ข้อคิดเห็น หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 5) นำแบบร่างเอกสารสนทนากลุ่มที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บ ข้อมูล 6) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาจากกลุ่มตัวอย่าง (Focus Group Discussion) ที่ผู้ศึกษากำหนดโดยวิธีการ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีขั้นตอนดังนี้ 1) วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย เพื่อส่งจดหมายอย่างเป็นทางการ ในการขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) เตรียมเอกสาร ประกอบการสนทนากลุ่ม ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ศึกษาก่อนที่จะสนทนากลุ่ม 3) เตรียม อุปกรณ์ประกอบการสนทนากลุ่มให้มีความพร้อมในการใช้งาน ได้แก่ กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง แบบบันทึก การสนทนากลุ่ม กระดาษ ดินสอ และปากกา เป็นต้น 4) ผู้ศึกษาเป็นผู้ร่วมสนทนาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับ กลุ่มตัวอย่างโดยมีนายสมเกียรติ อังสุสิงห์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแม่ริมวิทยา เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ซึ่งต้องเดินทางให้ถึงที่นัดหมายอย่างตรงเวลาและแต่งกายให้เหมาะสม 5) ดำเนินการสนทนากลุ่ม

ตัวอย่าง (Focus Group Discussion) 6) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลข้อมูล ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.27 รองลงมาคือ ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.16 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.06 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปความเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

ปัจจัยเชิงใจ ผู้บริหารกระตุ้นเชิงใจ ใ้บุคลากรได้สัมผัสถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พร้อมทั้งจะอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดตามความสามารถ และตามความสมัครใจของบุคลากร

ปัจจัยค่าจูน ผู้บริหารมีการเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนหรือสวัสดิการให้เหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจตามโอกาสต่างๆ และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

2.2 ปัจจัยด้านผู้นำทางเทคโนโลยี

ปัจจัยเชิงใจ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาทั้งผู้ที่มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีมากอยู่แล้วและผู้มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีน้อย ได้รับการพัฒนาการใช้งานด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี

ปัจจัยค่าจูน ผู้บริหารจัดให้มีการอบรม การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี ในลักษณะการอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ในสถานศึกษาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่เพื่อนร่วมงาน

2.3 ปัจจัยด้านผู้นำเชิงจริยธรรม

ปัจจัยเชิงใจ ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ให้บุคลากรมีวินัยในตนเอง มีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานของ ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

ปัจจัยค่าจูน ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรม/โครงการ การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในสถานศึกษา

2.4 ปัจจัยด้านผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ปัจจัยเชิงใจ ผู้บริหารมีอุดมการณ์แน่วแน่ในวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและประพฤติตนเป็นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ นโยบายการบริหารสถานศึกษาไม่นิ่ง ผู้บริหารจึงต้องกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำพาองค์กรก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้

2.5 ปัจจัยด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

ปัจจัยเชิงใจ ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และจัดให้มีโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ

3. ผลการศึกษาแนวทางกาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ

1. ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้

2. ผู้บริหารต้องผลักดันให้ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนให้ตรงกับวุฒิการศึกษาตามความรู้ความสามารถอย่างมีเหตุผล

3. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจและแรงเสริมในการทำงาน “กำลังใจดีก็จะได้มาซึ่งกำลังใจงาน”

ด้านที่ 2 ผู้นำทางเทคโนโลยี

1. ผู้บริหารควรมีการประเมินสมรรถนะครูและส่งเสริมการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย พร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างครือมืออาชีพ อย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารควรผลักดันให้ต้นสังกัด ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 3 ผู้นำเชิงจริยธรรม

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานโดยยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง โดยที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและความน่าเคารพยกย่องให้แก่บุคลากร

2. ผู้บริหารจัดให้มีการปฏิบัติธรรมประจำปีของบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรก่อนที่จะพัฒนาผู้เรียน

ด้านที่ 4 ผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี เต็มใจสอนในสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการยอมรับ นับถือศรัทธา ของบุคลากร

2. ผู้บริหารควรศึกษาหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้ยั่งยืนสืบไป

ด้านที่ 5 ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

1. ผู้บริหารควรมองเห็นโอกาสให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ให้ดำเนินตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ จนเกิดผลสำเร็จได้

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายและจะต้องมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับทุกภาคส่วน

3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ จึงจะส่งผลให้เกิดการยอมรับ และการสนับสนุนในทุกส่วนงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์แน่วแน่ มีการบริหารจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของสถานศึกษาได้ ส่งผลทำให้บุคลากรและสถานศึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความสอดคล้องกับ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา รณธิ์ (2556, น. 113) ที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำมีความพยายามเปลี่ยนแปลง สร้างความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร และใช้การจูงใจโน้มน้าวความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

และเมื่อพิจารณารายด้านของสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผู้นำทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า สถานศึกษาเจอสภาพปัญหาของการบริหารจัดการด้านงบประมาณ ซึ่งงบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอต่อการบริหาร การสนับสนุนงบประมาณด้านการส่งเสริมทางเทคโนโลยีมีน้อย ส่งผลทำให้สถานศึกษา ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่จำเป็น ขาดระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ไม่เพียงพอ ขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาก็ยังสามารถบริหารงานด้านเทคโนโลยีได้ โดยใช้งบประมาณส่วนอื่นหรือได้จาก

การบริหารของชุมชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาบริหารจัดการ แต่ก็ยังไม่ยังได้ตามเป้าหมายที่วางไว้และถ้าต้องการที่จะพัฒนาผู้บริหารก็ต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ รวมทั้งผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และต้องผลักดันให้ต้นสังกัดสนับสนุนงบประมาณการบริหารงานด้านเทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อความจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา เหลืองงาม (2562, น.6-7) ได้กล่าวว่า ผู้นำจิตตอด หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริมและสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เรียนรู้ทำความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยที่ผู้บริหาร ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี แต่รู้วิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสามารถกระตุ้นจิตใจ ให้บุคลากรได้สัมผัสถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 ที่เกิดขึ้นหากประกาศใช้อย่างเป็นทางการเมื่อไหร่ ก็จะทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร และจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจพร้อมที่จะอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทুমความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารคอยให้กำลังใจบุคลากร ให้ผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานตามความถนัดตามความสามารถ และตามความสนใจของบุคลากร ทั้งยังมีการเพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือนหรือสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจตามโอกาสต่างๆ อยู่เสมอ แต่จากสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันการเพิ่มค่าตอบแทน ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร หากต้องการให้สถานศึกษาพัฒนาองค์กรในส่วนนี้ให้ยั่งยืนยิ่ง ๆ ขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องผลักดันให้ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนให้ตรงกับบุคลากรศึกษาตามความรู้ความสามารถอย่างมีเหตุผล สร้างขวัญและให้กำลังใจให้ทั้งผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแรงขับและแรงเสริมในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ Bass and Avolio (1991) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่จิตใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Leam Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการกระตุ้นทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดสร้างสรรค์

2.2 ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาทั้งผู้ที่มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีมากอยู่แล้วและผู้มีประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีน้อย ได้รับการพัฒนาการใช้งานด้านเทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี และจัดให้มีการอบรม การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีในลักษณะการอาศัณบุคลากรที่มีความรู้ในสถานศึกษาย่อยทอดความรู้และประสบการณ์ คู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสภาพปัจจุบันต้นสังกัดยังไม่มี การจัดอบรมพัฒนาครูด้านการใช้งานเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่นำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ความก้าวหน้า สามารถเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน ได้อย่างทันเหตุการณ์ โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน การอบรมพัฒนาครูด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องโดยให้เกิดความชำนาญมากขึ้น และจัดหาสื่ออุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2555 น. 48-49) คือ ผู้นำจะต้องมีความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัยทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว

2.3 ด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้บริหารกระตุ้น จูงใจ ให้บุคลากรมีวินัยในตนเองมีการประพฤติปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานของ ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงจัดให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการ การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรใช้หลักการครองตน ครองคน ครองงาน และหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารงานและประกอบการตัดสินใจ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความเคารพให้กับบุคลากรในองค์กรจนเป็นที่ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งยังส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับ รัตนา เหลืองงาม (2562, น.6-7) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ค่านิยม หลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี

2.4 ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารมีอุดมการณ์แน่วแน่ นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดี เพื่อจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับ นับถือศรัทธาในตัวผู้บริหาร ทั้งสภาพปัจจุบันสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานบ่อยครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้นโยบายการบริหารงานของสถานศึกษาไม่นิ่ง ผู้บริหารจึงต้องกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำพาองค์กรก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ส่งผลทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ Bass and Avolio (1991) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำที่ขย่อง เคารพ นับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและ จริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อ

ประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็น พวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์การมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติการหน้าที่ขององค์กร

2.5 ด้านผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต และนโยบายการบริหารงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และจัดให้มี โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์และคาดคะเนถึงเหตุการณ์ต่างๆที่กำลังเกิดขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต สามารถบริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ประจักษ์และน่าองค์กรสู่ความก้าวหน้าที่ยั่งยืน ควรมีการวางแผนการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การจัดกำลังคน การลงมือปฏิบัติร่วมกันกับบุคลากร และบริหารทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงาน ก.พ. (2553, น. 9) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ คือนมองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กร มองเห็นเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตคาดคะเนเห็นการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันต่อเหตุการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้นำจะต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรให้ดำเนินการตามเป้าหมาย โดยการวางแผนการทำงาน การจัดกำลังคนและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางทั้งหมด 5 ด้านคือ ด้านผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ด้านผู้นำทางเทคโนโลยีด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ด้านผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านผู้นำวิสัยทัศน์ ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้ได้มาตรฐานวิชาชีพและนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ ซึ่งการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นส่วนหนึ่งที่จำเป็นต้องใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพัฒนาบุคลากรและสถานศึกษาอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างสมบูรณ์ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังต้องผลักดันให้ต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนให้ตรงกับวุฒิการศึกษาตามความรู้ความสามารถอย่างมีเหตุผล สร้างขวัญและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นแรงขับและแรงเสริมในการทำงาน “กำลังใจดีก็จะได้มาซึ่งกำลังงาน” สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560, น. 241-243) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงมีการระบุข้อกำหนดการ

ปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานสามารถเป็นผู้ตามที่ดีได้มีความเอาใจใส่ต่อการบริหารงาน ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่ถูกต้อง มีความสามารถในการใช้แรงจูงใจ

ด้านที่ 2 ผู้นำเทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรผู้บริหารควรมี การประเมินสมรรถนะครูและส่งเสริมการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย พร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่าง ครมื่ออาชีพ อย่างต่อเนื่อง และต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารควรผลักดันให้ต้นสังกัด ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สอดคล้อง กับ รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์ (2560, น. 132-133) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีทักษะความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้นำในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างไม่หยุดยั้งจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะตัวเกี่ยวกับความเป็นผู้นำใน การบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านภาษาและการสื่อสารความเข้าใจใน ความต่างของวัฒนธรรม ทักษะด้านการอ่าน เขียน และคำนวณ ทักษะด้านความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านที่ 3 ผู้นำเชิงจริยธรรม มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงาน โดยยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง โดยที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและ ความน่าเคารพยกย่องให้แก่บุคลากร และควรจัดให้มีการปฏิบัติธรรมประจำปีของบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรก่อนที่จะพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงกะพรณ ตะกลมทอง และคณะ (2555, น. 191-192) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลางเชิงคุณลักษณะ การมีความน่าเชื่อถือ สามารถ สังเกตได้จากคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนยึดมั่นในหลักการ 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต 3) มีความเป็นธรรม

ด้านที่ 4 ผู้นำอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็น แบบอย่างที่ดี เต็มใจสอนในสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการยอมรับ นับถือศรัทธา ของ บุคลากร รวมทั้งควรศึกษาหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต และส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของยุคในศตวรรษที่ 21 ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและ เป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้ยั่งยืนสืบไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ จิตติพร หงษ์ไธ และสุวรรณ นาคพนม (2560, น. 241-243) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ด้านผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่ได้ผลสำเร็จ กล่าวคือกล้าตัดสินใจและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีปฏิภาณไหวพริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพเป็นนักประเมินที่ดีปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีมีการปรับปรุงแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความรู้รอบตัวผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมีภาวะผู้นำมีความรับผิดชอบสูง มีการบริหาร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาแผนงาน มีความทะเยอทะยานมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการมี ความมั่นคงทางอารมณ์มีการปรับตัวได้เร็ว

ด้านที่ 5 ผู้นำวิสัยทัศน์ มีแนวทางการพัฒนาโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมองการณ์ไกลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ให้ดำเนินตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ จนเกิดผลสำเร็จได้ โดยส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายและจะต้องมีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับทุกภาคส่วน และควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ จึงจะส่งผลให้เกิดการยอมรับ และการสนับสนุนในทุกส่วนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม (2560, น. 241-243) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่ารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงานมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ทำทลายมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มีคุณพินิจที่ดี มีการประเมินตนเองมีความสามารถพิเศษที่นำมาใช้ในการบริหารงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี มีความรักและศรัทธาในการทำงาน มีความกล้าหาญในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีบุคลิกภาพที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีความขยันหมั่นเพียร

ข้อเสนอแนะ

1. ในการศึกษาสภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อาจจะมีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ร่วมด้วยกับใช้แบบสอบถาม เพราะจะได้ข้อมูลเชิงลึกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แต่ละสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น
2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านผู้นำทางเทคโนโลยี เช่น อายุ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

รายการอ้างอิง

- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานการอนุญาตจัดตั้งและขยายชั้นเรียน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- กัลยาณี เป็งอินต้อม. (2555). *ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในยุคปฏิรูปการศึกษา*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/348393>
- จรุงจิต สมบัติวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 3(2), 19-28.
- จูติพร หงษ์โต และสุวรรณ นาคพนม. (2560). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสารสนเทศ*. 16(1), 241 - 243.

- ณรงค์ ทรงอารมณ์. (2563). โครงการทดลองเพื่อพัฒนาต้นแบบการจัดสรรเงินอุดหนุนนักเรียนยากจนพิเศษแบบมีเงื่อนไขและพัฒนาคุณภาพครู ใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. สืบค้นจาก <https://workpointtoday.com/education-24/>
- เบญจวรรณ ถนอมชยวิช และคณะ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 3(1), 208.
- พงกะพรรณ ตะกลมทอง และคณะ. (2555). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 6(1), 191 - 192.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2545, ธันวาคม 19). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123. น. 19
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- รุ่งอรุณ หงส์เวียงจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันตก. วารสารสารสนเทศ. 16(1), 132-135.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สัมมา ธนินธิย์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 - 2100). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ.
- สำนักงาน ก.พ (2553). การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน เรื่องหลักสูตรผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Leader) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน กพ.. สืบค้นจาก https://ocsc.chulaonline.net/ document/teamleader/Effective_Team_Leader.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 (ระหว่าง ค.ศ. 2001 - 2100). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานฯ.
- อรรณพ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 4(3), 1172 – 1187.
- อิวจ์ เกลานี. (2562). การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.unicef.org/thailand/th/stories/>
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1991). *The Full Range Leadership Development Programs: Basic and Advanced Manuals*. Bass, Avolio Associates: New York.

**แนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม
ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย**
**Guidelines for Academic Administration to Develop a Bilateral Curriculum
Industrial Technician Subject Type Under the Thailand 4.0 Policy of
Kanchanapisek Chiang Rai Technical College**

วันที่รับบทความ: 16 ส.ค. 66
วันที่แก้ไขบทความ: 2 ส.ค. 67
วันที่ตอบรับ: 18 ก.ย. 67

ศเจตส์ จาตรกุล¹
Sajet Jatrakool¹
หาญศึก เล็บครุฑ²
Hransuek Lebkhute²
สมเกียรติ ตุ่นแก้ว³
Somkiet Tunkaew³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี และเพื่อหา แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรม ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 ของวิทยาลัยเทคนิค กาญจนาภิเษกเชียงราย ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ทั้งสิ้น 65 คน วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าร้อยละ การสัมภาษณ์แบบมีส่วนร่วม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 7 คน และการประชุมปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมและสร้างสรรค์ AIC กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 7 คน วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญและสรุปเนื้อหาเชิงบรรยายเป็นความเรียง

จากการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภท วิชาช่างอุตสาหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเกิด จาก ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านกระบวนการบริหารจัดการ ทำให้มีเหตุปัจจัยที่

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2565)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (2022)

² อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Lecturer of Master of Education Program Digital Technology for Education Faculty of Education Chiang Rai Rajabhat University (Advisor)

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

³ Lecturer of Master of Education Program Educational Administration, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University (Co- Advisor)

ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน แนวทางการบริหารหลักสูตรทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรมประกอบด้วย การวางแผนการใช้หลักสูตรในการจัดแผนการเรียนการสอนครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ มาตรฐานการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม การนำหลักสูตรไปใช้ กำหนดแนวทางการประเมินผู้เรียนในระบบทวิภาคีให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน การสนับสนุนการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะเกี่ยวกับหลักสูตรทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 การนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตร ร่วมกันระหว่าง สถานศึกษา สถานประกอบการในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษาและนิเทศติดตามการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาในสถานศึกษา และการประเมินการใช้หลักสูตร โดยนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มาประเมินการใช้ประชาสัมพันธ์การวางแผน พัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และงบประมาณ พัฒนาระบบฐานข้อมูล

คำสำคัญ : หลักสูตรทวิภาคี ช่างอุตสาหกรรม นโยบายไทยแลนด์ 4.0

Abstract

This research study has The objective is to study the condition of academic administration for bilateral curriculum development. Type of Industrial Technician To study factors affecting administrative conditions for bilateral curriculum development. and to find an administrative approach to develop a bilateral curriculum Industrial technician subject type Under the Thailand 4.0 policy of Kanchanapisek Chiang Rai Technical College research using mixed research The instrument used was a questionnaire for the population used in the research. A total of 65 people were analyzed by statistics using mean, standard deviation and percentage. participant interview informant group A total of 7 people and a participatory and creative workshop AIC, a group of informants A total of 7 people analyzed the data. by analyzing the main content and summarizing the narrative content in an essay.

The study found that Academic Administration To develop a bilateral curriculum Industrial technician subject of Kanchanapisek Chiang Rai Technical College The overall picture is at a very good level. Factors that affect academic administration are personnel, budget, media and learning resources. and management process causing factors that affect the quality of learners Guidelines for the administration of bilateral courses in the category of industrial technicians. It consists of planning the use of the curriculum in organizing a comprehensive teaching plan according to professional education standards. teaching management standards and competency standards of industrial technicians course implementation Set guidelines for assessing learners in a bilateral system in accordance with the mutual agreement. Supporting the use of the curriculum of educational institutes Training to develop personnel to have knowledge, understanding, and skills related to bilateral courses for industrial technicians in line with the Thailand 4.0 policy. supervise, supervise, follow up on curriculum use Collaboration between educational institutes, enterprises in supporting the use of technology to help manage education and supervising student experience training in educational institutions. and assessment of curriculum use by bringing information about the bilateral vocational education system

Let's evaluate the use of public relations planning. school development Annual operating plan and budget Database system development.

Keywords: Bilateral Curriculum, Industrial Technician, Thailand 4.0 Policy

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษานั้นต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาชาติเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้ ซึ่งการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน โดยให้จัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดได้แก่ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, เล่มที่ 25 ตอนที่ 43 ก : 3 -4)

ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 นำมาซึ่งแนวทางหลักที่ ดร.สุเทพ แก่งสันเทียะ เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ให้เป็นแนวทางไว้ว่า “จุดเน้นอาชีวศึกษา 2565” คือ ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา แบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ซึ่งจะแบ่งเป็นประเด็นนโยบายและการขับเคลื่อน ได้ดังนี้ คือ 1.จัดการศึกษาเพื่ออาชีพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จะเป็นการขับเคลื่อนศูนย์บริหารเครือข่ายการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ภายใต้โครงการศูนย์ความเป็นเลิศทางการอาชีวศึกษา (Excellent Center) เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีศักยภาพสูงตอบโจทย์การพัฒนากำลังคน ตามบริบทเชิงพื้นที่ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ พัฒนาสมรรถนะอาชีพในทักษะอนาคต (Future Skills) 2.การยกระดับพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน คือ ยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาแบบองค์รวมโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน โดยใช้ Big Data กำลังคนในพื้นที่ ขับเคลื่อนการดำเนินการศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคีเขตพื้นที่ เพื่อการยกระดับคุณภาพอาชีวศึกษาแบบองค์รวมยกระดับการดำเนินงานศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fixit Center) และเพิ่มประสิทธิภาพแอปพลิเคชันช่างอาชีวะ “ช่างพันธุ์ R อาชีวะซ่อมทั่วไทย” พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ การสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit bank) และการต่อยอดองค์ความรู้และสมรรถนะใหม่ หรืออาชีพใหม่ (New Job/Future Job) พัฒนาทักษะวิชาชีพผู้เรียนอาชีวศึกษาผ่านการฝึกประสบการณ์และการปฏิบัติงานจริง

การพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21 เริ่มต้นด้วยการฝึกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเปลี่ยนจากครูผู้สอนเป็นพี่เลี้ยง ครูฝึก(Coach) การเรียนแบบบูรณาการ สหวิชาการ เชื่อมโยงความรู้กับเปลี่ยนแปลงไปสู่รูปธรรม ให้ผู้เรียนมีทักษะที่ต้องการ เช่นการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารที่ดี ซึ่งการจัดการศึกษาต้องสร้างความพอใจให้ผู้เรียนและท้าทายสู่การสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอยากเรียน ปัจจุบันการศึกษาอยู่ในยุค 4.0 โดยผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อทุกรูปแบบ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อดิจิทัล โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการสืบค้นและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากข้อมูลในปัจจุบันมีจำนวนมาก ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการค้นหาและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (จันทร์หา เทพอวยพร, 2560 : 3 - 4)

จากการศึกษางานประกันคุณภาพ(SAR) ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย บริหารงานในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาระบบทวิภาคี ของสถานศึกษา พบว่ายังผลิตบุคลากรไม่ได้มาตรฐานเชิงคุณภาพและปริมาณ และไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีหลักสูตรการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีไม่ได้รับการสนับสนุนการดำเนินการเท่าที่ควร (วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย,2564) ส่งผลให้วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ยังขาดการดำเนินงานที่เหมาะสมในการบริหารงานวิชาการหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวทางการบริหารอาชีวศึกษาหลักสูตร ทวิภาคี ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย เพื่อให้ทราบถึงสภาพการการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม และเพื่อหาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรม ภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย
2. เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย
3. เพื่อหาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรมภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม โดยใช้ทฤษฎีการบริหารจัดการหลักสูตร PDSSA ประกอบด้วย (ประเวศ เวชชะ,2562)

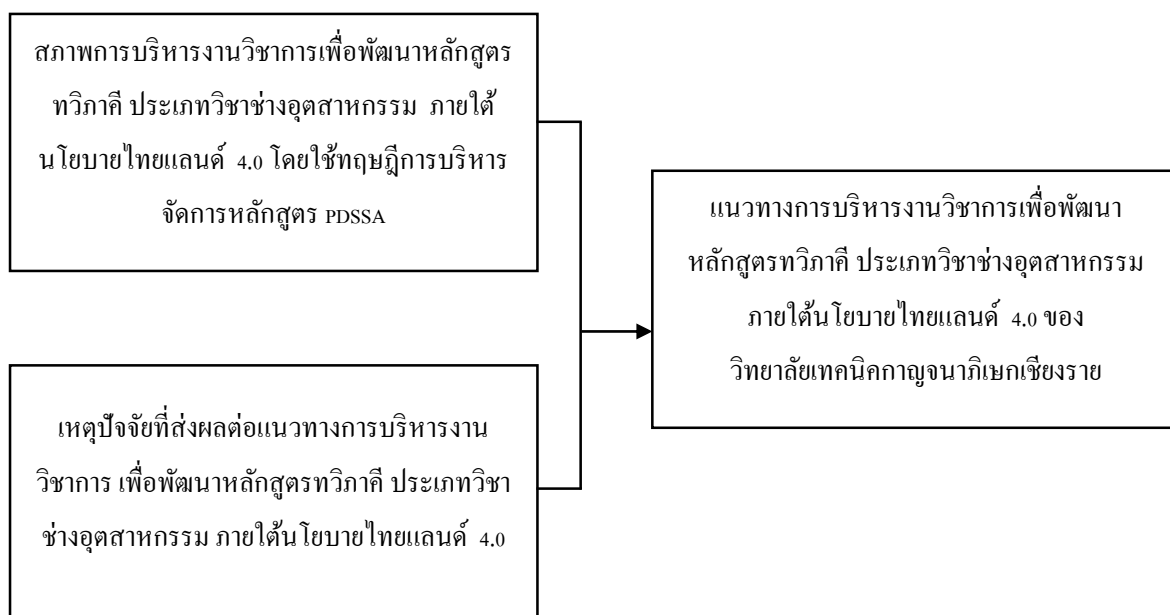
1. การวางแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษา (P)
2. การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ (D)

3. การสนับสนุนการใช้หลักสูตรของการศึกษา (S)
4. การนิเทศกำกับติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา (S)
5. การประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา (A)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก เชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 65 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)
2. ศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษา และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 7 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)
3. ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรม ภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษา และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 7 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวดี ธาราศรีสุทธี (2550) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารงานหรือ ดำเนินงาน ทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สูงสุด โรงเรียนเป็นหน่วย ปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภาระกิจโดยตรงในการจัดการศึกษา มีหน้าที่พัฒนา นักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญๆพบว่าการบริหาร วิชาการ ต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนา มาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการ ต้องอาศัย ความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ โดยมีเป้าหมายนำไปสู่การ พัฒนาได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้อง เริ่มจากการร่วมคิดร่วมทำร่วมประเมิน

รัตน อนันตชาติ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นงานที่ สำคัญ ที่สุด ใช้เวลาในการบริหารงานมากที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงาน วิชาการเป็น อันดับแรก และถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น คุณภาพการเรียน การสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความส ว่างและ ความสามารถของผู้บริหาร

ประเวศ เวชชะ (2562 , น. 545 - 556) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารจัดการหลักสูตร เป็นการดำเนินการ ของสถานศึกษาที่ประกอบด้วย 1) การวางแผนการใช้หลักสูตรสถานศึกษา (P) 2) การนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ (D) 3) การสนับสนุนการใช้หลักสูตรของการศึกษา (S) 4) การนิเทศกำกับติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา (S) 5) การประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา (A) ซึ่งจะช่วยให้หลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ บริบทของพื้นที่และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

สำนักงานโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กรมอาชีวศึกษา (2545 : 2) ได้กล่าวว่า การจัดการอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี(dual vocational training หรือ dvt) คือ การจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือกันของสองฝ่าย จึงเป็นรูปแบบของการจัดอาชีวศึกษา ที่อยู่ในลักษณะของความร่วมมือในที่นี้คือ เป็นลักษณะสองฝ่าย ระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาร่วมกันฝึกพนักงานให้มีคุณภาพ สองสถานที่โรงงาน (เน้นในการฝึก ทักษะ) และในชั้น เรียน (เน้นในการเรียนด้านทฤษฎี) เพื่อสองวัตถุประสงค์ ได้ฝึกงานที่เกี่ยวข้องกับทักษะและ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

พรชัย เจดามาน และคณะ(2559) กล่าวว่า การศึกษาในยุค 4.0 ที่เน้นการสร้างนวัตกรรม สร้างองค์ความรู้ ขึ้นมาใหม่ การศึกษาแบบสหวิทยาการ (interdisciplinary) ที่เน้นการใช้ศาสตร์สาขาต่าง ๆ เข้ามาศึกษาร่วมกัน เพื่อศึกษาให้เห็นแง่มุม และมิติต่าง ๆ ที่มีทั้งความเหมือนและความแตกต่างของศาสตร์แต่ละสาขา เพื่อนำมาใช้ใน การพัฒนาความรู้ในเชิงบูรณาการจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งทางองค์ความรู้ของวิชาการ ทักษะในด้านต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์และการปฏิรูปสู่การเป็น Thailand 4.0 ประกอบไปด้วย 1) การอ่าน(reading) 2) การเขียน (writing) 3) วิทยาศาสตร์ (relation science) 4) คณิตศาสตร์ (arithmetic) 5) เทคโนโลยีและนวัตกรรม (relation technology and innovation) 6) คุณภาพ (relation quality) 7) การคิดวิเคราะห์ (critical thinking) 8) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) 9) พลังสร้างสรรค์ (creativetension) 10) ความคิดเชิงรุก (critical proactively) 11) การสื่อสาร (communication) 12) การร่วมมือ(collaboration) 13) การเกี่ยวและแบ่งปัน (collaboration cultural) 14) สมรรถนะ (competency) 15) การเชื่อมโยง (Connecting) 16) การยึดมั่น (composition) 17) การกำกับและติดตาม (controlling) 18) การใช้

ทรัพยากรที่คุ้มค่า(cost effectiveness) 19) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)20) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effective) และ 21) การประเมินผล (evaluation) สิ่งเหล่านี้ถึงแม้ว่ารัฐจะมีทั้งนโยบาย แผนงานที่จะปฏิบัติแล้ว แต่การทำให้นโยบายสาธารณะสัมฤทธิ์ผลจำเป็นจะต้องมีนโยบายสาธารณะที่ดี และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

สุระชัย ลาพิมพ์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของอาชีวศึกษา จังหวัด อุดรธานี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียนหรือผู้สำเร็จการศึกษา มีการคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการและมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร ประกอบด้วย 7 แนวทาง 2) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน จัดทำแผนการเรียน นิเทศ ติดตามนักศึกษาและกำหนดแนวทางการประเมินผู้เรียน ประกอบด้วย 10 แนวทาง 3) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้ครอบคลุมทุกด้านประกอบด้วย 10 แนวทาง 4) ด้านความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการมีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 9 แนวทาง

นิรุตต์ บุตรแสนลี (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 6องค์ประกอบหลักและ 19 องค์ประกอบย่อย คือ 1) องค์ประกอบหลักด้านการจัดระบบโครงสร้างการบริหาร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารงานวิชาการมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารบุคลากร มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาผู้เรียน มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบหลักด้านการฝึกอาชีพ มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 2 ตัวบ่งชี้และ 6) องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

ระเบียบวิธีการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย จำนวน 4 คน ครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย จำนวน 48 คน และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย จำนวน 13 คน จำนวนทั้งสิ้น 65 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย จำแนกออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจ

รายการ (Check-list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด(Open-Ended) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสรุปผล นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสรุปผล นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหาสำคัญวิเคราะห์เนื้อหาเชิงเหตุผลและสรุปเนื้อหาเชิงบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก เชียงราย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนบุคลากรทางการศึกษา และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 7 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1. แบบบันทึกผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย 2. แบบการสัมภาษณ์ (Interviewing)เกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย

การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์เนื้อหาจากการจากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors) และแยกประเด็นสำคัญ และสรุปเนื้อหาเชิงบรรยาย (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ควรเป็นอย่างไร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย จำนวน 1 คน หัวหน้าแผนกหรือตัวแทนแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ทั้งหมด 6 แผนก จำนวน 6 คน จำนวนทั้งสิ้น 7 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกการประชุมปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมและสร้างสรรค์ AIC (Appreciation- Influence-Control) กลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อหา แนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย

การวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์เนื้อหาจากการจากการการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมและสร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม

ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย โดยวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ (Content Analysis) และสรุปสังเคราะห์เป็นเนื้อหาเชิงบรรยาย

ผลการวิจัย

1. ผลศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีผลการวิเคราะห์ดังนี้ สภาพการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภท วิชาช่างอุตสาหกรรม ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสนับสนุนการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก และสภาพการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภท วิชาช่างอุตสาหกรรม ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) ที่สูงที่สุดในแต่ละด้าน พบว่า 1) ด้านการวางแผนการใช้หลักสูตร คือ การสนับสนุนการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และการดำเนินการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ 2) ด้านการนำหลักสูตรไปใช้ คือ จัดระบบประสานงานตามเครือข่ายตามโครงสร้าง งานวิชาการระบบทวิภาคีของสถานศึกษา 3) ด้านการสนับสนุนการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา คือ ครูผู้สอนและครูฝึกสามารถปรับคุณภาพการเรียนการสอน และการฝึกทักษะผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตร คือ มีการนำผลงานที่ประเมิน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและแก้ไขอย่างเป็นระบบ 5) ด้านการประเมินการใช้หลักสูตร การบริหารงานวิชาการ หลักสูตรทวิภาคี ประเภท ช่างอุตสาหกรรม คือ ผู้ปกครองมีค่านิยมและเชื่อมั่นหลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมากขึ้น

2. ผลการหาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภท วิชาช่างอุตสาหกรรม ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย แบ่งเป็น 2 เหตุปัจจัย ได้แก่ 1) เหตุปัจจัยที่สนับสนุน 2) เหตุปัจจัยจุดรั้ง ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภท วิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน ปัจจัยที่สนับสนุน คือ มีนโยบายจากภาครัฐที่ชัดเจนในการส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี สถานประกอบการให้ความร่วมมือ สนับสนุนการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ครู บุคลากร และ ชุมชนให้การสนับสนุนและเข้าใจในการเรียนในระบบทวิภาคี ปัจจัยจุดรั้ง คือ ขาดการวางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการดูแลผู้เรียนในระบบทวิภาคี บุคลากรบางส่วนขาดประสบการณ์ในการวางแผนจัดการเรียนการสอนเนื่องจากอายุงานน้อย ขาดการวางแผนประเมินและติดตามนักศึกษา ที่ฝึกงานในระบบทวิภาคีในส่วนของต่างจังหวัด ต่อการสนับสนุนผู้เรียน

2.2 ด้านกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรทวิภาคี ปัจจัยที่สนับสนุน คือ แผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนครอบคลุม มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมายของหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรทวิภาคี หลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีการปรับหลักสูตรตามนโยบาย มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และได้รับความร่วมมือกับสถานประกอบการในด้านกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรทวิภาคี ปัจจัยจุดรั้ง คือ บุคลากรทางการศึกษาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นยังขาดความเข้าใจในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ ไม่มีการถ่ายทอดแผนนโยบายเรื่อง

ของการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในจัดการบางส่วนต้องผ่านหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้า ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านการนำด้านหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้

2.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยที่สนับสนุน คือ มีแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบโครงการ(Projectbased Learning) มีการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย มีการสนับสนุนใช้สื่อ เทคโนโลยี (ICT) มีงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมเฉพาะทาง ปัจจัย hurdles คือ สถานประกอบการตั้งอยู่ไกล ทำให้ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตร ขาดการประสานงานอย่างต่อเนื่องระหว่างสถานศึกษา กับ สถานประกอบการในเรื่องของการนิเทศ

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภท ช่างอุตสาหกรรม ภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย จำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การกำหนดจุดมุ่งหมาย และวิธีการบริหารหลักสูตร ดังนี้

วิสัยทัศน์

พัฒนาคณ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0

พันธกิจ

1) มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานของ อุตสาหกรรมเป้าหมาย และรองรับการเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม 2) ยกระดับคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ให้มีความทันสมัย ตอบโจทย์การศึกษาอุตสาหกรรมในอนาคต 3) สร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ มุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ 4) พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และการบริหารจัดการด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี

จุดมุ่งหมาย

1) สถานศึกษามุ่งเน้นนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจัดการ อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีมาปรับเพื่อเพิ่มปริมาณและคุณภาพผู้เรียนในระบบทวิภาคีให้มีสมรรถนะตรงตามความ ต้องการของสถานประกอบการภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0

2) ออกแบบหลักสูตรในศึกษาระบบทวิภาคี การจัดการเรียนการสอนและสื่อการเรียน การสอน และสร้างแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0

3) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผู้สอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนาแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิทยาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยกับสถานประกอบการ นำมาประยุกต์ใช้และพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วิธีการบริหารหลักสูตรทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรมด้วยกระบวนการ PDSSA

1) การวางแผนการใช้หลักสูตร (P) จัดหลักสูตรครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ มาตรฐานการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม มีระบบการบริหาร จัดการเกี่ยวกับหลักสูตรระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนและบุคลากรที่ เกี่ยวข้อง ในสาขาวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิทยาการเทคโนโลยีที่ทันสมัยภายใต้ นโยบาย ไทยแลนด์ 4.0

2) การนำหลักสูตรไปใช้ (D) กำหนดแนวทางการประเมินผู้เรียนในระบบทวิภาคีให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน จัดทำแผนการเรียนและกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ สนับสนุนความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายในการศึกษาระบบทวิภาคี

3) การสนับสนุนการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา (S) ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะเกี่ยวกับหลักสูตรทวิภาคี ประเภทช่างอุตสาหกรรม โดยวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรมประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัย ต่อรองนวัตกรรมตามนโยบายการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 ได้

4) การนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตร (S) สร้างระบบเครือข่าย การมีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับชุมชน เพื่อพัฒนาระบบการช่วยเหลือผู้เรียน โดยเน้นเนื้อหาให้ตรงกับหลักสูตร ส่งเสริม พัฒนาศูนย์กลางร่วมกับสถานประกอบการจัดการศึกษาดูงานและฝึกประสบการณ์ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการจัดการศึกษาและนิเทศติดตามการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาในสถานศึกษา

5) การประเมินการใช้หลักสูตร (A) นำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี มาประเมินการใช้ประสิทธิผลการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาระบบฐานข้อมูล สร้างระบบการปรับปรุงพัฒนาผลการใช้หลักสูตรทวิภาคี หลังจากที่มีการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ มีการประเมินการบริหารจัดการหลักสูตรทวิภาคีนำผล การประเมินไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรและมีการประเมินการใช้หลักสูตร โดยการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนา หลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0

ตอนที่ 1 สภาพการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรมของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย

ตอนที่ 2 เหตุปัจจัย การบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย

จากการศึกษา เหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน เหตุปัจจัยเกิดจาก ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านกระบวนการบริหารจัดการ ทำให้มีเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ดังนี้ เหตุปัจจัยสนับสนุนได้แก่ มีนโยบายที่ชัดเจนของ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อมาปฏิบัติจัดการศึกษา ระบบ ทวิภาคี นโยบายจากภาครัฐที่ชัดเจนในการส่งเสริมการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี สถานประกอบการให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดการศึกษาระบบ ทวิภาคี ครูและบุคลากรให้การสนับสนุน มีการวิจารณ์หรืออภิปรายผลการวิจัยในทุกประเด็นด้วย

2. ด้านกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ทำให้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตร ดังนี้ เหตุปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ครอบคลุม มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมายของหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตร ทวิภาคี, หลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีการปรับหลักสูตรตามนโยบาย มีการทำงานอย่างเป็นระบบมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ครูและบุคลากรการมีการทำงานเป็นทีม มีงบประมาณพัฒนาหลักสูตร ได้รับความร่วมมือกับสถานประกอบการในด้านกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรทวิภาคี เหตุปัจจัยจุดรั้ง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นยังขาดความเข้าใจ ในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ ไม่มีการถ่ายทอดแผนนโยบายเรื่องของการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้จัดการบางส่วนต้องผ่านหลายขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้า ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้มากเท่าที่ควร ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ การจัดการศึกษา ต่อการสนับสนุนการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ มีการวิจารณ์หรืออภิปรายผลการวิจัยในทุกประเด็นด้วย

3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน บริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี ร่วมกับสถานประกอบการ เหตุปัจจัยเกิดจาก ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ และด้านกระบวนการบริหารจัดการ ทำให้มีปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี ดังนี้ เหตุปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ มีแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน, มีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนแบบโครงการ (Project-based Learning) มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย มีการสนับสนุนใช้สื่อเทคโนโลยี (ICT) ซึ่งสอดคล้องกับ กษมาพร ทองเอื้อ (2555 , น. 51) กล่าวว่า เหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ไว้ 4 ข้อ ได้แก่ 1) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 1.1) การจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 1.2) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ 1.3) นโยบายของสถานศึกษามีการตอบสนองต่อปัญหาคุณภาพการศึกษาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม 2.1) การพัฒนาบรรทัดฐานการดำเนินงานโดยมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.2) การส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จของบุคลากรทุกฝ่ายการมีแรงกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ 2.3) ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้มีความอิสระในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม 3) ลักษณะของบุคลากร 3.1) การมีความมุ่งมั่นจริงจังต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา 3.2) บุคลากรได้รับรู้เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างถูกต้องและตรงกัน 3.3) บุคลากรได้รับรู้บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในงานที่ตนรับผิดชอบ 4) ลักษณะขององค์กร 4.1) มีการจัดการองค์การโดยแบ่งฝ่ายต่าง ๆ ได้เหมาะสม 4.2) จัดการแบ่งฝ่ายต่าง ๆ เป็นฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายบริหาร ได้อย่างสัมพันธ์กัน มีการวิจารณ์หรืออภิปรายผลการวิจัยในทุกประเด็นด้วย

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม ของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 จำเป็นต้องมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการหลักสูตรภาคีประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0

3.1 วิสัยทัศน์ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงรายมุ่งเน้นการจัดการศึกษาจัดการเรียนการสอน ด้านวิชาชีพทั้งในระบบ นอกกระบบ และระบบทวิภาคีเป็นสำคัญ ผู้เรียนเป็นคนดี มีทักษะกระบวนการคิด การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสมเต็มตามศักยภาพส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะใน และเพื่อผลิตและกำลังคนตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย และรองรับการเข้าสู่ ภาควิศวกรรม สามารถประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมสู่นวัตกรรม มีเจตคติที่เหมาะสมต่อ วิชาชีพ

3.2 กำหนดพันธกิจ 1) มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน สาขาที่เป็นนโยบายรัฐบาล และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในประเทศ และต่างประเทศโดยการเพิ่ม การจัดอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 2) พัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพมีทักษะ ในยุคไทยแลนด์ 4.0 สามารถประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยีในการต่อยอดนวัตกรรม 3) สร้างความร่วมมือทุกภาค ส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ มุ่งเน้นความร่วมมือในการพัฒนา ร่วมกันระหว่างสถานศึกษา กับสถาน ประกอบการ หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในภาคการศึกษา 4) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารจัดการได้แก่ Web Portal, E-office และ Data based รวมทั้งการปรับภาพลักษณ์เชิงบวก 5) จัดแผนการ เรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้พัฒนาคุณภาพของการศึกษาการปรับหลักสูตรการ เรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของภาคการผลิตของผู้เรียนให้เล็งเห็นประโยชน์ของการศึกษาระบบ ทวิภาคี 6) พัฒนาครูและบุคลากรของวิทยาลัย ให้มีความรู้และทักษะในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตลอดจนนำ ประสพการณ์มาใช้ในการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7) พัฒนาครู สร้างเครือข่ายครู Social Media และ Network สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 8) จัดการเรียน การสอนโดยการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในทุกรายวิชา อย่างเป็นรูปธรรม จัดกิจกรรม แสดงออก และได้ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจ 9) สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและนวัตกรรม ประกอบการเรียนการสอนตามเนื้อหาการเรียนรู้ จัดหาสื่อ/หนังสือ วัสดุฝึก อุปกรณ์การเรียนการสอน ที่ทันสมัย ตามนโยบายการศึกษาไทยแลนด์ 4.0 10) มีการนิเทศและติดตามอย่างเป็นระบบในด้านการเรียนการสอน และ วัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลายให้ครอบคลุมทั้งทางด้านความรู้ทักษะ/กระบวนการ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการ ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ระบบทวิภาคีภายในประเทศที่ผ่านมา ที่ส่วนใหญ่สอดคล้องตรงกันไปในทิศ ทางบวก หรือมีความ คิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในปัจจุบันการศึกษาระบบทวิภาคีใน ประเทศไทย กลับมีบทบาท และได้รับการสนับสนุนในทุกสถานศึกษา ซึ่ง การจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ใน หลายประเทศที่เป็นที่ยอมรับและมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ในฐานะที่ วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย เป็น สถานศึกษาที่จัดการศึกษาภาคีเฉพาะระบบทวิภาคี สามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาระบบ ทวิภาคีในปัจจุบันและในอนาคตที่จะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาลและ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉะนั้น จากผลการวิจัยและสภาพปัญหาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาระบบ
ทวิภาคีในยุค 4.0 ที่มีแนวโน้มของผู้เรียนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่า แนวทางการศึกษาระบบทวิภาคี
มีแนวโน้มของผู้เรียนมากขึ้นหรือลดต่ำลงนั้น น่าจะมีผล มาจากปัจจัยจากค่านิยม ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ
ทั้งนี้เนื่องจากนักศึกษาที่ศึกษาระบบทวิภาคีจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบทั้งการเรียนในสถานศึกษาและการฝึก
อาชีพในสถานประกอบการควบคู่กันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ทั้งในเรื่องด้าน
คุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนในระบบ ทวิภาคี
ร่วมกับสถานประกอบการ ต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ทักษะและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร
ทวิภาคี ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น สถานการณ์เปลี่ยนแปลง
ของการศึกษาในยุค ไทยแลนด์ 4.0
2. ควรใช้งบประมาณและปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นสนับสนุนให้ไปงใค คุ่มค่า สามารถตรวจสอบได้ และ
เหมาะสมกับ แนวทางบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม ภายใต้
นโยบายไทยแลนด์ 4.0
3. ควรจัดประชุม อบรมสัมมนา พัฒนาศักยภาพและครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
การพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม ภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของวิทยาลัยเทคนิค
กาญจนาภิเษกเชียงราย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน การบริหารงานวิชาการ เพื่อ
พัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม ภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0
2. ควรมีการศึกษารวบรวมข้อมูลเชิงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อพัฒนาหลักสูตร ทวิภาคี
ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรม ภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาพัฒนาสร้างสื่อ
และนวัตกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อคุณภาพของผู้เรียนและกระบวนการจัดการเรียน
การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ควรให้งานแนะแนวออกแบบ แบบสอบถาม การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลนักเรียนนักศึกษา
ที่จบการศึกษา หลักสูตรระบบ ทวิภาคี ประเภทวิชา ช่างอุตสาหกรรมศึกษาผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์

รายการอ้างอิง

- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล*. (ปริญญาณิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- นิรุจน์ บุตรแสนลี. (2561). *การพัฒนารูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่มุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศ เวชชะ. (2559). *การบริหารหลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พรชัย เจดามาน และคณะ. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0. *วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 2(1).
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ. (2550). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง . (ม.ป.ป.). กรุงเทพฯ.
- รัตนา อนันตชาติ. (2550). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. งานนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย. (2564). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564*. เชียงราย : วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (มปป.). *คู่มือการจัดทำแผนการฝึกอาชีพในสถานประกอบการ*. ศูนย์อาชีวศึกษาทวิภาคี. (2560). นโยบายยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- สำนักงานประเมินผลการจัดการศึกษา. (2560). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรัช ลาพิมพ์. (2562). *การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

**แนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร
โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงรายเขต 3**

**The Guidelines for Building Job Performance Motivation of Teachers and
Educational Personnel at Ban Santikeeree School under Chiang Rai Primary
Educational Service Area Office 3**

วันที่รับบทความ: 19 ส.ค. 66

วันที่แก้ไขบทความ: 27 ม.ค. 68

วันที่ตอบรับ: 30 มี.ค. 68

ธนาคม อภิวงค์¹

Thanakom Apiwong¹

ไพโรภ รัตนชูวงศ์²

Pairop Rattanchuwong²

พูนชัย ยาวีราช³

Phoonchai Yawirach³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี ประชากร จำนวน 43 คน ได้แก่ ครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 16 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร และผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเนื้อหาสำคัญ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบบรรยาย และวิเคราะห์เนื้อหาสังเคราะห์สรุปเป็นความเรียงผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพการทำงาน

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2565)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (2022)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Advisor).

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

³ Assistant in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Co Advisor).

2. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน และมีการส่งเสริมครูและบุคลากร ได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยด้านวิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

3. แนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากร ในสถานศึกษา

คำสำคัญ : แนวทาง การบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives research were: 1) to study the administrative condition for motivation in performance of teachers and personnel of Ban Santikeeree School, 2) to study the important factors affecting performance motivation of teachers and personnel of Ban Santikeeree School. 3) To propose an administrative approach to motivate teachers and personnel at Ban Santikeeree School. A group of 16 informants were school administrators, teachers, personnel, and directors of teacher development and educational personnel groups. The research tools were questionnaires, interview forms, and focus group discussions. Data were analyzed using mean, standard deviation, significant content. Presented in the form of an accompanying table. and analyze the synthesized text in an essay. The study found that

1. The overall management condition for motivation in performance was at a high level. It was found that the aspect with the highest average was in job advancement and the side with the lowest mean is working conditions

2. Key Factors Affecting Performance Motivation Including the factor of work progress, it was found that the executives had set clear operational goals. and teachers and personnel are encouraged to develop their knowledge and skills continuously And the factor of supervision method found that the administrators gave the opportunity for teachers and personnel to participate in expressing their opinions on the performance.

3. Management guidelines to create motivation for work was found that administrators should give teachers and personnel the opportunity to participate in expressing their opinions, making decisions, and setting operational goals. And administrators should organize activities to build relationships between teachers and personnel in educational institutions.

Keywords: Guidelines, Management, Performance Motivation

บทนำ

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “ทุนมนุษย์” หรือ “คน” ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากยิ่งขึ้นเนื่องจากการเล็งเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผล ต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากองค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ใน

การดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (นงลักษณ์ ไชยเสน และรุ่งโรจน์ อรรถานิพนธ์, 2554)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะแรงจูงใจเป็นสภาพจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกให้เห็นถึงลักษณะ และความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง หากแรงจูงใจและกำลังใจไม่มีการปฏิบัติงาน อาจจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรในทางตรงกันข้ามบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่สูงนัก แต่ถ้ามีแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี การปฏิบัติงานอาจจะได้ผลมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กร ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดแรงจูงใจเกิดความผูกพันต่อองค์กรผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัวเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (การดี อนันต์นารี, 2551)

โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 บ้านสันติคีรี ตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง มีเทือกเขาสลับซับซ้อน และมีที่ราบระหว่างเชิงเขามีพื้นที่ติดเขตชายแดนประเทศเมียนมา ด้วยสภาพที่ตั้งและภูมิประเทศดังกล่าวส่งผลให้ครูและบุคลากร เดินทางในการมาปฏิบัติหน้าที่โรงเรียนบ้านสันติคีรีเป็นไปด้วยความยากลำบาก รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรที่ต้องพักอาศัยอยู่ในบ้านพักครูที่มีสภาพทรุดโทรม รวมไปถึงสภาพอาคารเรียนและห้องเรียนมีจำนวนมากแต่มีสภาพที่ทรุดโทรมเพราะมีอายุการใช้งานมาหลายปี และภายในห้องเรียนยังขาด สื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน เช่น สมาร์ททีวี โปรเจคเตอร์ ลำโพงขยายเสียงในห้องเรียน เป็นต้น จากปัญหาดังกล่าวทำให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกลำบากและท้อแท้ และเป็นผู้ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสาเหตุที่ส่งผล ให้ครูภายในโรงเรียนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องหาแนวทางบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนบ้านสันติคีรีให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน (โรงเรียนบ้านสันติคีรี, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตระหนักเห็นความสำคัญของการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนบ้านสันติคีรี ซึ่งมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อศึกษาสภาพและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1959) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการประกอบอาชีพ ซึ่งทำให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาในการนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ด้านความรู้ ผลจากการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทำให้ทราบปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ด้านการนำไปใช้ ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในการนำข้อมูลที่ได้นำเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้บริหารสู่การเป็นผู้บริหารระดับสากล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1959) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบไปด้วย 10 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในงาน 6) ด้านนโยบายการบริหารงาน 7) ด้านวิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา 8) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล 9) ด้านสภาพการทำงาน และ 10) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

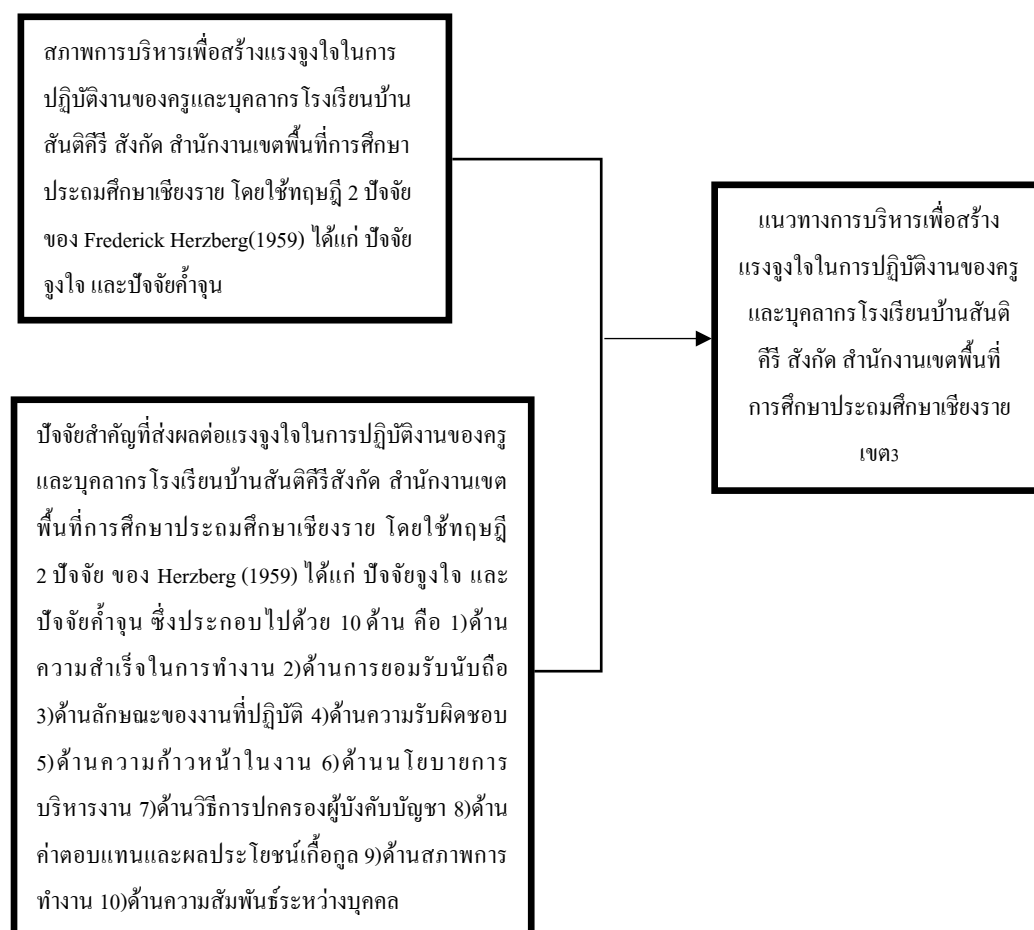
2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี จำนวน 43 คน

2.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายงานบริหารงานบุคลากร ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร และครูหัวหน้าสายชั้นโรงเรียนบ้านสันติคีรี จำนวน 6 คน โดยมีคุณสมบัติระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.3 ประชากรที่ใช้ในการเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต3 โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักทรัพยากรบุคคล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านสันติคีรี ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยสันติคีรี ครูผู้สอน โรงเรียนบ้านสันติคีรีที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป และครูผู้สอน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยสันติคีรี ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปจำนวน 10 คน โดยมีคุณสมบัติระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 2 ปี

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในบรรดานักบริหาร เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารคนและบริหารงาน ซึ่งแบ่งออกได้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจนี้กระตุ้นให้เกิดการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ความต้องการทำงานสำเร็จ เกิดความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคลากรประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ทางบวกต่องาน และการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนหรือ บำรุงรักษาจิตใจของบุคลากรให้ทำงานแต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) นโยบายการบริหารงาน 2) วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา 3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ 4) สภาพการทำงาน และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959) สรุปได้ว่า สิ่งที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานนั้นประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยใหญ่ๆ คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้มีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ประกอบไปด้วย นโยบายการบริหารงาน วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมี ทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข

วรลักษ์ณ์ จันดี (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคีให้โอกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น สร้างเสริมกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว และควรมีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วมแบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในตัวบุคคลด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้บุคคลมีความสุขกับการกระทำสิ่งนั้นๆ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจ เมื่อประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

อารีย์ หม่องศิริ (2560) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เป็นแรงขับและสิ่งที่กระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาโดยตอบสนองกับความต้องการที่ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมาย ได้อย่างสำเร็จ

นันทนพ เข้มเพชร (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นหลักสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สิ่งเร้าภายนอก เช่น นโยบายการบริหารของผู้บริหาร, เงินเดือน, การควบคุมและแรงจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าภายใน และประเด็นรองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความพอใจในกระบวนการทำงาน, ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน

ไพโรภ รัตนชูวงศ์ (2564, น.11) ได้สรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การจัดการแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดเข้าสู่องค์กร โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกเพื่อมุ่งบรรจุบุคลากรทุกคน ให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาบุคคล การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมกับองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงการให้ขวัญกำลังใจจนถึงการเกษียณออกจากองค์กรไป

Murtedjo and Suharningsih (2016) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรการสร้างใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบอย่างไรต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมในองค์กรและความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายมีผลกระทบต่องานในการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจของวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ครูมีเป้าหมายของงานที่ได้รับอย่างชัดเจน การได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรและวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู และคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ

Erika Daniels (2017) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งทางด้านการศึกษาและจิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูได้รับ

อิทธิพลมาจากหลักสูตรการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมโดยในเนื้อหาหลักสูตรนั้นต้องมีการเพิ่มแรงจูงใจในการสอนให้กับครู และยังมีข้อค้นพบว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาให้อิสระในด้านการวางแผน หลักสูตรการศึกษาจะสามารถเพิ่มพูนทักษะและขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน พร้อมทั้งมีการจัดการอบรมบุคลากรครูในสถานศึกษา ดังนั้นการเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชาช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาวิชาชีพครู บุคลากร และสร้างยุทธศาสตร์ในการสนับสนุนแรงจูงใจในการสอนของผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบวิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี จำนวน 43 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ชนิดปลายปิดที่มีค่าความเชื่อมั่น(Reliability) (IOC) 0.91 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 สภาพการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี ที่ครอบคลุมเนื้อหา ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg (1959) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีทั้งหมด 10 ด้าน ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1961)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสร้างแบบสอบถามและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา พบว่าข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.67 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปทดลองใช้ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.910 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำหนังสือถึงคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสันติคีรี จากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้กลับมา โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายงานบริหารงานบุคลากร ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคลากร และครูหัวหน้าสายชั้นโรงเรียนบ้านสันติคีรี จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด ที่ครอบคลุมเนื้อหา ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg(1959) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีทั้งหมด 10 ด้านประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จใน

การทำงาน 2) ปัจจัยปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ 3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน 6) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน 7) ปัจจัยด้านวิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา 8) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล 9) ด้านสภาพการทำงาน และ 10) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การสร้างเครื่องมือ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ และแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำหนังสือถึงคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้ให้สัมภาษณ์ จากนั้นทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เสนอต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ทำการนัดหมายดำเนินการและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามประเด็นที่ตอบนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารายเขต 3

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและนักทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารายเขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านสันติคีรี ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยสันติคีรี ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านสันติคีรีที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป และครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยสันติคีรี ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบบันทึกการสนทนา เพื่อเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี โดยใช้ผลการศึกษาสภาพการบริหารและการศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี สร้างประเด็นการสนทนากลุ่ม

การสร้างเครื่องมือ ศึกษารูปแบบการสนทนากลุ่ม จากนั้นสร้างประเด็นแบบสนทนากลุ่มตามกรอบที่กำหนดโดยใช้ผลการศึกษาสภาพการบริหารและการศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี นำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบโครงสร้างเนื้อหา ความถูกต้อง และความเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและจัดทำแบบสนทนากลุ่มฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำหนังสือถึงคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จากนั้นทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เสนอต่อผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ทำการนัดหมายดำเนินการสนทนากลุ่มและนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำประเด็นและข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านวิธีการปกครองผู้บังคับบัญชาด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพการทำงาน

2. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการสนับสนุน ส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม และตัดสินใจในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน มีความยุติธรรม เทียบตรง ในการพิจารณาความดีความชอบและผลประโยชน์ที่ครูและบุคลากรจะได้รับ โดยมีการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เป็นเชิงประจักษ์ มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับครูและนักเรียนในเรื่องของอาคารสถานที่ที่พร้อมเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากร

3. ผลการเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และงานที่มอบต้องมีความยุติธรรม ถูกต้องและชัดเจน และผู้บริหาร ควรมีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรได้มีการ อบรม พัฒนาดตนเอง ในสิ่งที่ครูและบุคลากรสนใจ และควรนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้เพื่อนครูและนักเรียนในสถานศึกษา

ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ผู้บริหารควรมีการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากร และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบให้เห็นอย่างเป็นรูปประธรรม เป็นที่เชิงประจักษ์ต่อครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถตรวจสอบความยุติธรรม และโปร่งใสได้ และควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากผลการศึกษาสภาพทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน เป็นสภาพที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เช่น โรงเรียนมีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และนักเรียน ทำให้ครูและบุคลากรไม่ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงานและผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร งานที่มอบหมายไม่มีความชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความยากลำบากและ ไม่มีความรู้ความสามารถมากพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ซึ่งทำให้ครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลักษณ์ จันดี (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านสภาพการทำงานมีการสร้างเสริมกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนในครอบครัว จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงดึงดูดในการทำงาน

2. จากผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านวิธีการปกครอง ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงาน สร้างสัมพันธภาพในองค์กรระหว่างผู้บริหารกับครู มีการยกย่อง ชมเชยหรือ ให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ทำให้ครูและ บุคลากร เกิดความพอใจและมีแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Erika Daniels (2017) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูได้รับอิทธิพลมาจากหลักสูตรการศึกษาที่มี การปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม โดยในเนื้อหาหลักสูตรนั้นมีการเพิ่มแรงจูงใจในการสอนให้กับครู และยังพบว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาให้อิสระและการมีส่วนร่วมในด้านการวางแผนหลักสูตรการศึกษาจะสามารถเพิ่มพูนทักษะและขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน พร้อมทั้งมีการจัดการอบรมบุคลากรครูในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชาช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสร้างยุทธศาสตร์ในการสนับสนุนแรงจูงใจในการสอนของผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากผลการเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี ซึ่งผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา และมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ขอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา สามัคคีกัน ร่วมมือกันทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Barnard (1972) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในองค์กรว่าความพึงพอใจของบุคคลที่มีอยู่ร่วมกันอันที่มีผลมีความสะดวกใจในการสร้างความสัมพันธ์หรือสามัคคี รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ความร่วมมือกันดีในการทำงาน ซึ่งทำให้นุคคลรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี พบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานให้มากที่สุด โดยการศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการของครูและบุคลากร แล้วดำเนินการวางแผนการแก้ไขต่อไป

2. จากผลการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี พบว่า การที่ผู้บริหารมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองตามสิ่งที่ตนเองสนใจ

3. จากผลการเสนอแนวทางการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี พบว่า การที่ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี พบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีปัญหาในเรื่องของสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานศึกษา

2. จากการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านสันติคีรี พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน มีปัญหาในเรื่องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของครูและบุคลากร ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

- วราลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์. (การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อารีย์ หม่องศิริ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต (กศ.ม.)), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- นันทนพ เจริญเพชร. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม
- ไพโรภ รัตนชูวงศ์. (2564). เอกสารประกอบการสอนวิชากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา. เชียงราย: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- โรงเรียนบ้านสันติคีรี. (2564). แผนปฏิบัติการ โรงเรียนบ้านสันติคีรี ปีการศึกษา 2564. เชียงราย: โรงเรียน.
- Herzberg, F, Banard Mausner , B.B Syndermen. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Son.
- Barnard, C. I. (1972). *The Functions of the Executive*. Massachusetts: Harvard University Press,
- Murtedjo, Suharningsih. (2016). *Contribution to Cultural Organization Indonesia*. New York: John Wiley and Son.
- Erika Daniels. (2017). *Curricular Factors in Middle School Teachers' Motivation to Become And Remain Effective*. California State University San Marcos.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Guidelines of Active Learning Management Ability Development by

Using Professional Learning Community of Teachers of Phanpasoksawad School,

Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2

วันที่รับบทความ: 16 ส.ค. 67

วันที่แก้ไขบทความ: 27 ม.ค. 68

วันที่ตอบรับ: 30 มี.ค. 68

อนุสรฯ พันอุโมง¹

Anutsara Punumong¹

สุวดี อุปปินใจ²

Suwadee Ouppinjai²

สมเกียรติ ตุ่นแก้ว³

Somkiet Tunkaew³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และศึกษาแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครู ในโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ จำนวน 41 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้แนวทางในการพัฒนา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2565)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (2022)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Advisor).

³ อาจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

³ Lecturer in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Co Advisor).

ดังนี้ ด้านการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการสอนและใช้สื่อการสอน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

คำสำคัญ : สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The purposes of the study were to evaluate the learning management abilities and to study the guidelines of active learning management ability development by using professional learning community of teachers of Phanpasoksawad School, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The population used in this study were 41 administrators and teachers of Phanpasoksawad School and 7 experts. The instruments used in the study were the questionnaire and the semi-structured interview. The statistics used in the study were frequency, percentage, mean and standard deviation. The findings were as follows:

1. Assessment results of proactive learning management competency using professional learning community process of teachers at Phanpasoksawad School, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 found that the overall level was at a high level.

2. The guidelines of active learning management ability development by using professional learning community of teachers of Phanpasoksawad School, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 were learner development and research, personal and professional development, instructions and teaching aids usage, learning design, classroom management, and learning outcome assessment and evaluation.

Keywords: Learning Management Ability, Active Learning Management, Professional Learning Community

บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและสังคม กล่าวคือ การศึกษาจะเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความมั่นคง ยั่งยืน และมีความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างยั่งยืน ในเวทีโลก สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายของ “การศึกษา” ไว้ในมาตรา 4 ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ขององคกรและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และกล่าวถึงแนวการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 22 ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการ

จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการ
กฤษฎีกา, 2556, น. 2-13)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่
Bonwell and Eison (1991, p.5) กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน
อภิปราย หรือมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียนจะต้องมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการคิดขั้นสูง
นั่นคือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่า ดังนั้น กลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก คือ กิจกรรมการเรียน
การสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำและคิดเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขากำลังทำ สอดคล้องกับ วิทวัส ดวงกุมเมศ และวริ
รัตน์ แก้วอุไร (2560, น. 5) ซึ่งกล่าวถึงการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น (Active Learning) ว่าเป็นกระบวนการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ และเป็นส่วนสำคัญในการเรียนรู้ มีพฤติกรรมที่แสดงออก
ให้เห็นถึงการมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ใช้กระบวนการคิดในการแก้ปัญหา หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่าง
เป็นระบบ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลของการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง
และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน จนสามารถสร้างองค์ความรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า ครูไทยส่วนใหญ่ยังยึดติดกับการสอนแบบเดิม
(Passive Learning) ที่เน้นการสอนแบบบรรยาย ท่องจำ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ลงมือทำ
ด้วยตนเอง (Active Learning) ของผู้เรียน (สถาพร พุทธิพิศกุล, 2555, น.4) สาเหตุสำคัญที่ทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ยังไม่ประสบความสำเร็จในเชิงปฏิบัติเท่าที่ควร เนื่องจากผู้สอนยังมีความเคยชินกับการสอนแบบเก่าที่ยึดครูเป็น
ศูนย์กลาง (Teacher centered) ร่วมกับการขาดความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบใหม่ที่เหมาะสมกับผู้เรียนสำหรับยุค
ศตวรรษที่ 21 ที่มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้น เนื่องจากการดำเนินการในการจัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับหลักสูตรที่
กำหนด คือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แต่ยังใช้การสอนแบบเดิม ๆ อยู่
คุณภาพของผู้เรียนอาจลดลง และไม่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้อง
ตั้งเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพครูด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์ที่กำหนดและรับรู้ร่วมกัน
ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ บริหารจัดการให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
มีความรู้ที่ทันสมัยในเนื้อหาสาระที่จะสอน ตลอดจนเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีทักษะในการบริหารจัดการชั้นเรียน
ทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนของผู้เรียนได้ (เข้มทอง สิริแสงเลิศ, 2561, น. 54-55)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวคิดหนึ่งที่กำลังขึ้นเพื่อ
ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นการพัฒนาแนววิถีการเรียนรู้และพัฒนาขององค์กรแบบ โรงเรียนที่
เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างหลากหลายรูปแบบในบริบทต่าง ๆ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
(Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันเป็นความสัมพันธ์แบบ
กัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำ
ร่วมกัน และผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่
คุณภาพผู้เรียนที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของ
สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

การพัฒนาคุณภาพครู ตามกระบวนการพัฒนาของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) ขั้นวางแผน (Plan) คือ การวางแผนกำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหา การวิเคราะห์หลักสูตร/รายวิชาที่จะจัดการเรียนรู้ และการวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ขั้นปฏิบัติ (Do) คือ การลงมือปฏิบัติ สังเกตการจัดการเรียนรู้โดยชุมชนนักเรียนรู้ และ 3) ขั้นสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (See) คือ การสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไข และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะพบว่า การให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารขับเคลื่อนโรงเรียนนั้น เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มโรงเรียนระดับพื้นที่ให้เกิดเป็นความร่วมมือกัน เพื่อการให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนตอบสนองความต้องการทางการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่ (มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล, 2557, น.394) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นการรวมกลุ่มที่ทำให้เกิดการปรับปรุงทักษะ เจตคติ ความเข้าใจ กระบวนการปฏิบัติงานของครูและกลุ่มครู พัฒนาจากการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ จนในที่สุดกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง (ปองทิพย์ เทพอริย์, 2557, น.286)

โรงเรียนพานพสกสวส์ดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มุ่งส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ (Active learning) ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด ปฏิบัติจริง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและคงทนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา ให้นักเรียนมีส่วนร่วม ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมได้จริง ครูใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก เพื่อให้นักเรียนที่ขาดทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน ขาดทักษะในการทำงานร่วมกัน ให้ได้รักการเรียนรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข ครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำข้อมูลมาร่วมพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และสอนตามแผน ครูผลิตนวัตกรรมสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม ได้ลงมือปฏิบัติจริงจนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง จัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิด ครูใช้สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของสื่อการสอนที่ใช้

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูคนหนึ่งในโรงเรียนพานพสกสวส์ดี จึงมีความสนใจที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูให้สูงขึ้น อีกทั้งผลการวิจัยที่ได้ยังสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูทุกคนในโรงเรียนพานพสกสวส์ดี และโรงเรียนในสังกัด เพื่อพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการสังเคราะห์แนวคิดและหลักการของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Haberman & Stinnell (1973) The National Institute of Education (2009) Asia Society (2011) วิชัย แหวนเพชร (2554) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สถาบันพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) และคณะกรรมการคุรุสภา (2562) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การวิจัยและพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การสอนและใช้สื่อการสอน 5) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 6) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

1.2 กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามแนวคิดของคณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายวิชาชีพคุรุสภา (ประเสริฐ ศรีสาดี และคณะ, 2565) Imprasitha (2010, อ้างใน ปฐมพร ชัมมาภิรัตตระกูล, 2565) และสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) ตามกระบวนการของ PLC 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นวางแผน (Plan) 2) ขั้นปฏิบัติ (Do) และ 3) ขั้นสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (See)

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 รวมจำนวนทั้งหมด 41 คน
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 รวมจำนวนทั้งหมด 41 คน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

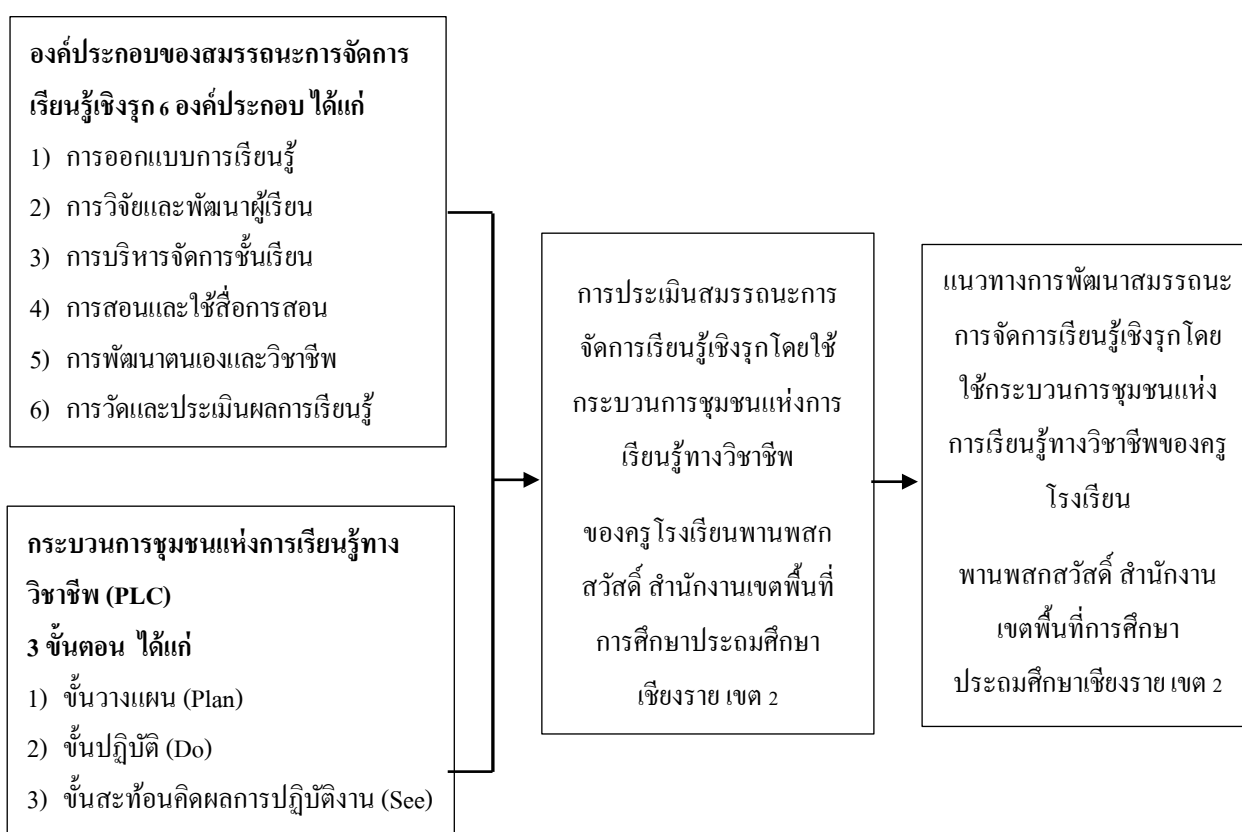
ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ดังนี้

- 1) ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน
- 3) ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการสังเคราะห์แนวคิดและหลักการของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Haberman & Stinnell (1973) The National Institute of Education (2009) Asia Society (2011) วิชัย แหวนเพชร (2554) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สถาบัน

พัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) และคณะกรรมการคุรุสภา (2562) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การออกแบบการเรียนรู้ พฤติกรรมของครูในด้านการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาและหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2) การวิจัยและพัฒนาผู้เรียน พฤติกรรมของครูในด้านการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ด้านการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน การกำหนดเป้าหมายในการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และบริบทของผู้เรียนทั้งแบบรายชั้นและรายบุคคล การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม

3) การบริหารจัดการชั้นเรียน พฤติกรรมของครูในด้านการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ด้านการบริหารจัดการเรียน การกำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดทำแผนการบริหารจัดการชั้นเรียนร่วมกันอย่างเป็นระบบ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในห้องเรียนได้เหมาะสมและเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การสังเกต นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการชั้นเรียน

4) การสอนและใช้สื่อการสอน พฤติกรรมของครูในด้านการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการสอนและใช้สื่อการสอน การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านการสอนและใช้สื่อการสอน การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนและใช้สื่อการสอน

5) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พฤติกรรมของครูในด้านการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การวางแผนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การวางแผน/โครงการในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพพร้อมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ การแสวงหาความรู้และสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พฤติกรรมของครูในด้านการกำหนดค่านิยมและวิสัยทัศน์ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามแนวคิดของคณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายวิชาชีพคุรุสภา (ประเสริฐ ศรีสาธา และคณะ, 2565) Inprasitha (2010, อ้างใน ปฐมพร ชัมมาภิรัตตระกูล, 2565) และสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2561) สามารถแบ่งกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1) ขั้นวางแผน (Plan) เป็นการประชุมเพื่อกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ การสำรวจสภาพปัญหา ความต้องการ และการวางแผนกำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหา การวิเคราะห์หลักสูตร/รายวิชาที่จะจัดการเรียนรู้ และการวางแผนออกแบบการจัดการเรียนรู้

2) ขั้นปฏิบัติ (Do) เป็นการดำเนินการหรือการลงมือปฏิบัติตามแผนที่ออกแบบไว้ การให้ความช่วยเหลือ สังเกต นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ

3) ขั้นสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (See) เป็นการประชุมรายงานผลการดำเนินการ การสะท้อนคิดผลการดำเนินการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการต่อไป

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งใช้วิธีการวิจัยผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 41 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจากกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสอบถามประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบเนื้อหาที่กำหนด คือ การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5 นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทำการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3.6 นำผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์โดยประยุกต์ใช้วิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินเป็นรายชื่อ ปรับปรุงข้อคำถามบางข้อตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

3.7 นำแบบสอบถามไป Try out โดยนำไปทดลองใช้กับครู โรงเรียน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.987

3.8 ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อขอความร่วมมืออย่างเป็นทางการในการตอบแบบสอบถาม

4.2 จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form แล้วนำ URL ของแบบสอบถามออนไลน์มาจัดทำ QR Code เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์

4.3 ส่งแบบสอบถามในรูปแบบ QR Code พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 รวมจำนวนทั้งหมด 41 คน

4.4 เก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้วทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดจะนำมาทำการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

5.2 ข้อมูลตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวส์ดีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1. ประชากร

การศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ เป็นผู้บริหาร ครู หรือศึกษานิเทศก์ ที่อยู่ในโรงเรียนที่ใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในการจัดการเรียนการสอน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Protocol) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นคำถามที่มาจากผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 การประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มาใช้เป็นกรอบในการสร้างคำถาม

3.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบเนื้อหาที่กำหนด คือ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและความครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5 นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทำการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย แล้วนำส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกไว้

4.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิระหว่างวันที่ 25 – 31 มกราคม พ.ศ. 2566 ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะเริ่มต้นจากการแนะนำตัวเอง บอกวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์ แล้วจึงเริ่มสัมภาษณ์ โดยในกระบวนการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการบันทึกข้อมูล โดยวิธีการจดบันทึกข้อมูลและการบันทึกเสียง ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนทำการบันทึกเสียง แล้วจึงบันทึกเสียงเมื่อได้รับอนุญาตแล้วเพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบและตรวจทานความถูกต้องในภายหลังได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

5.1 นำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและถอดเทปบันทึกเสียงมาเรียบเรียง และจำแนกประเด็นสำคัญ โดยนำข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันจัดไว้กลุ่มเดียวกันเพื่อเป็นการจำแนกและจัดหมวดหมู่ให้เป็นระบบ จากนั้นสรุปแนวคิด (Conceptual Categories) ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในการศึกษา

5.2 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาเขียนเป็นรายงานในรูปแบบพรรณนา โดยเขียนบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจน พร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูดประกอบคำหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงความชัดเจนของเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก คือ ด้านการวิจัยและพัฒนา ผู้เรียน ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการสอนและใช้สื่อการสอน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า

2.1 ด้านการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน ดำเนินการดังนี้ ขึ้นวางแผน ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าของการทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยโดยการจัดอบรมให้ความรู้ ขึ้นปฏิบัติ ผู้บริหารสนับสนุนครูทำวิจัยในชั้นเรียนและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนการวิจัยที่วางไว้ ขึ้นสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูจัดประชุมเพื่อรายงานผลการวิจัยและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำวิจัยและพัฒนา

2.2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ดำเนินการดังนี้ ขึ้นวางแผน ผู้บริหารและครูจัดประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่าง ขึ้นปฏิบัติ ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมพัฒนาครูด้านต่าง ๆ ทั้งแบบออนไซต์และออนไลน์ ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองตามแผนที่วางไว้ ครูนำผลการพัฒนาตนเองมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ขึ้นสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูจัดประชุมเพื่อรายงานผลการประเมินตนเองและรายงานผลการปฏิบัติงานของครูทุกคน ร่วมกันวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการสอนและใช้สื่อการสอน ดำเนินการดังนี้ ขึ้นวางแผน ผู้บริหารและครูจัดประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ และเป้าหมายด้านการสอนและการใช้สื่อการสอน ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา ด้านการสอนและการใช้สื่อการสอนของครู เพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาและพัฒนา ขึ้นปฏิบัติ ผู้บริหารจัดอบรมพัฒนาครูด้านการใช้สื่อการสอนโดยใช้วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ขึ้นสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครู ร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย และปัญหาที่พบในการสอนและการใช้สื่อการสอน

2.4 ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ดำเนินการดังนี้ ขึ้นวางแผน ผู้บริหารสร้างความเข้าใจความตระหนักแก่ครูในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น ขึ้นปฏิบัติ ครูร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง กำหนดผลการเรียนรู้ ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้กับนักเรียนกลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสม ขึ้นสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้มาร่วมกันสะท้อนคิดเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

2.5 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ดำเนินการดังนี้ ขึ้นวางแผน ผู้บริหารและครูจัดประชุมเพื่อร่วมกันวางแผนการแก้ปัญหาและพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างเหมาะสมเดือนละครั้ง ขึ้นปฏิบัติ ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ร่วมกันใช้กระบวนการ PLC ขึ้นสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูร่วมกันการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้จุดเด่น จุดด้อย และปัญหาที่พบในการบริหารจัดการชั้นเรียนในแต่ละชั้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.6 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดำเนินการดังนี้ ขึ้นวางแผน ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและข้อตกลงกับครูเกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผล ขึ้นปฏิบัติ ครุณาเครื่องมือ/วิธีการวัดและประเมินผลมาใช้จริงตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ในหลักสูตร ครูใช้เครื่องมือ/วิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม ขึ้นสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูจัดประชุม After Action Review (AAR) ทุกภาคเรียน เพื่อสะท้อนคิดผลการวัดและประเมินผลของครู ร่วมกันวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาเพื่อปรับปรุงแก้ไข และร่วมกันหาแนวทางปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน เพื่อร่วมกันจัดการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและครูมีการทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ในการปฏิบัติงาน และครูมีการจัดทำ ID Plan เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สราวุธ แวงธิสาร (2562) ซึ่งวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของแนวทางการจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละครั้ง ครูได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อให้เกิดกระบวนการคิด ครูกำหนดเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างชัดเจน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวัสดิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า

2.1 ด้านการวิจัยและพัฒนาผู้เรียน ควรดำเนินการดังนี้ ขึ้นปฏิบัติ ผู้บริหารสนับสนุนครูทำวิจัยในชั้นเรียนและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กิจกรรมต่างๆตามแผนการวิจัยที่วางไว้ ผู้บริหารและเพื่อนครูคอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำวิจัย ผู้บริหารและหัวหน้าวิชาการสังเกต นิเทศ กำกับและติดตามการดำเนินงานของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูมีการจัดกิจกรรมตามแผนการวิจัยที่ออกแบบไว้และมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับ สราวุธ แวงธิสาร (2562) ซึ่งวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา ผู้บริหารและครูร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูล คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล อำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนกันอย่างแท้จริง โดยครูร่วมกันวางแผน ออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามบริบทของตนเองที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนำข้อมูลผลการประเมินไปปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา ตรวจสอบผลลัพธ์การเรียนรู้และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2.2 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ควรดำเนินการดังนี้ ขึ้นสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูจัดประชุมเพื่อรายงานผลการประเมินตนเองและรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูทุกคนโดยดำเนินการทุกภาคเรียน ร่วมกันวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และครูนำผลการพัฒนาตนเองมาสะท้อนคิดเพื่อหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูมีการประเมินตนเอง อบรมพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ สุรตนา เครือชาติ (2562) ซึ่งวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน บุคลากรทุกคนในโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินงาน บุคลากรทุกคนต้องทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ส่งเสริมให้ทุกคนได้ทำหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ตาม สนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน

2.3 ด้านการสอนและใช้สื่อการสอน ควรดำเนินการดังนี้ ขึ้นวางแผน ผู้บริหารและครูจัดประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ และเป้าหมายด้านการสอนและการใช้สื่อการสอน ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านการสอนและการใช้สื่อการสอนของครู เพื่อวางแผนแก้ไขและพัฒนา ร่วมกันศึกษาแนวทาง เทคนิค การสอน วิธีการสอนและการใช้สื่อการสอนแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ครูจัดเตรียมสื่อการสอนตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ ครูนำเสนอแนวทางการพัฒนาการสอนและการใช้สื่อการสอนลงใน ID Plan ของตนเอง ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำโครงการพัฒนามาตรฐานด้านการสอนและการใช้สื่อการสอนในรูปแบบ PLC ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูมีการประชุมกำหนดวิสัยทัศน์และสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการใช้สื่อการสอน สอดคล้องกับ ภัทรวิดี จำปารัตน์ (2563) ซึ่งวิจัยพบว่า การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา ทำให้ครูมีความรู้และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาเพิ่มขึ้น ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา แล้วนำไปปฏิบัติจริงกับนักเรียนในแต่ละชั้นเรียนได้

2.4 ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ควรดำเนินการดังนี้ ขึ้นปฏิบัติ ครูร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง กำหนดผลการเรียนรู้ จัดทำคำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้ ออกแบบและวางแผนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทและปัญหาของผู้เรียน ครูนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้กับนักเรียนกลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสังเกตการสอน นิเทศ กำกับ และติดตามการสอนของครูเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูได้จัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปใช้กับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในแต่ละห้องเรียน สอดคล้องกับ สราวุธ แวงธิดา (2562) ซึ่งวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา ครูที่สอนระดับชั้นเดียวกันจากต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีการบูรณาการ โดยออกแบบหน่วยบูรณาการและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ค้นหา และวิเคราะห์สิ่งที่นักเรียนสนใจ เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายและออกแบบในการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2.5 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ควรดำเนินการดังนี้ ขึ้นสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครู ร่วมกันการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จุดเด่น จุดด้อย และปัญหาที่พบในการบริหารจัดการชั้นเรียนในแต่ละชั้น ผู้บริหาร

เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียน มีการประชุมสะท้อนคิดผลการปฏิบัติเพื่อหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาอย่างน้อยเดือนละครั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูร่วมกันประชุม รายงานผลการดำเนินงานการบริหารจัดการชั้นเรียน สอดคล้องกับ วิวารวรรณ เพ็ชรนาว่า (2563) ซึ่งวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร ได้แก่ โครงสร้างองค์กรที่มีเครือข่ายการสนับสนุนที่ดี มีเสรีภาพ การบริหารจัดการของฝ่ายบริหารที่ชัดเจน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

2.6 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ควรดำเนินการดังนี้ ขั้นปฏิบัติ ครูนำเครื่องมือ/วิธีการวัดและประเมินผลมาใช้จริงตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ในหลักสูตร ครูใช้เครื่องมือ/วิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัดที่ออกแบบไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูมีวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสมตามสภาพจริง สอดคล้องกับ สักคีนรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563) ซึ่งวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาศมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตามสามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลให้มีความรู้ความเข้าใจและความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรนำข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ไปใช้ในการกำหนดนโยบายและดำเนินงานตามแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ครูนำผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองและเพื่อนครูตามแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาด้านการวิจัยและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โรงเรียนพานพสกสวส์ดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

รายการอ้างอิง

- แจ่มทอง ศิริแสงเลิศ. (2561). “การพัฒนากล้องการแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21”. เอกสารการสอนชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- ปฐมพร ชัมมาภีรัตตระกูล. (2565). *ครูสภากำหนดแนวทางการดำเนินการ PLC ไว้ 3 ขั้นตอน*. สืบค้นจาก <http://patomporn2523.blogspot.com/2019/08/plc-3-1.html> สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2565.
- ประเสริฐ ศรีสาดี และคณะ. (2565). *ครูสภา : PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)*. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/a/esdc.go.th/kpt1-plc/home/plc1> สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2565.
- ภัทรวดี จำปารัตน์. (2563). *การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์) จังหวัดชุมพร*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2557). “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบูรพากรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (Online Journal of Education : OJED). 9(3), 392-406.
- วิราวรรณ เพ็ชรนา. (2563). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.
- วิทวัส ดวงกุ่มเมศ และวริรัตน์ แก้วอุไร. (2560). “การจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 11(2), 1-13.
- วิชัย แหวนเพชร. (2554). *ครูยุคใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ศราวุธ แวงธิสาร. (2562). *การพัฒนาแนวทางพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม. นครพนม.
- ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.

- สถาพร พงษ์พิบูล. (2555). “คุณภาพผู้เรียน เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ (Quality of Students Derived from Active Learning Process)”. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*. 6(2), 1-13.
- สุรัตนา เครือชาติ. (2562). สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม. นครพนม.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2561). หน่วยที่ 6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษาในประมวลสาระชุดวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานฯ.
- Asia Society. (2011). *Improving Teacher Quality Around the World: The International Summit on the Teaching Profession*. New York: Asia Society.
- Bonwell, C.C. and Eison, A.J. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. Washington, D.C.: George Washington University.
- The National Institute of Education (NIE). (2009). “Graduated Teacher Competencies Framework: GTCF,” in *Nanyang Bulletin AY 2008-2009: GRADUATE*. p. 56-59. Nanyang: Nanyang Technological University.

แนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยนางนอน จังหวัดเชียงราย
Guidelines of Active Learning Management Ability Development by
The Guidelines for Conflict Management in School for School
Administrators in Doi Nang Non Education Development
Network Group, Chiang Rai Province

วันที่รับบทความ: 19 ส.ค. 67
วันที่แก้ไขบทความ: 23 ม.ค. 68
วันที่ตอบรับ: 30 มี.ค. 68

ปัทมญา แก้วชัย¹
Papatchaya Kaewchai¹
วิชิต เทพประสิทธิ์²
Wichit Thepprasit²
ไพโรภ รัตนชูวงศ์³
Pairop Rattanachuwong³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน 2) ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียน 3) หาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรในการศึกษา จำนวน 118 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยนางนอน จังหวัดเชียงราย กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 คน ประกอบด้วยผู้บริหารและครู โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยนางนอน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเนื้อหาสำคัญ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง และวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ และสรุปเนื้อหาเชิงบรรยายเป็นความเรียง ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับสภาพความขัดแย้งใน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
2. สาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านข้อมูล 2) ด้านผลประโยชน์ 3) ด้านความสัมพันธ์ 4) ด้านค่านิยม 5) ด้านโครงสร้าง

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2566)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (2023)

²อาจารย์ ประจำหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Advisor).

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

³ Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Co Advisor).

3. แนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ศักยภาพและทัศนคติของบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ซักถามข้อข้องใจเกี่ยวกับข้อมูลนั้นๆ 2) ด้านสาเหตุความขัดแย้งในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงรายละเอียดของข้อมูลที่ได้รับมา ใช้หลักการประสานงาน คือ เข้าใจ ยอมรับ ร่วมมือ ยึดหลักความยุติธรรม ให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็น สำคัญที่สุด ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง ยึดหลักจัดคนให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสในการทำงานตามความถนัด

คำสำคัญ : การบริหารความขัดแย้ง ความขัดแย้งในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this independent study were 1) To study conflict conditions in schools. 2) To study the causes of conflicts in schools. 3) To find guidelines for managing conflicts in schools of school administrators. Educational resources totaling 118 people, include administrators, teachers and educational personnel in the Doi Nang Non-Educational Development Network Chiang Rai Province. The group of informants consisted of 7 school administrators and teachers in the Doi Nang Non-Educational Development Network group. Tools used for collecting data were questionnaires and group interview. The statistics used were: Mean and Standard deviation Analysis. Important contents were presented in tabular and collated form. The summary from content analysis are as follows:

1. The conflict level in schools is low.
2. Causes of school conflicts are divided into 5 aspects: 1) Information aspect 2) Interest aspect 3) Relationship aspect 4) Value aspect 5) Structure aspect.
3. The result of study for school administrators' guidelines for school conflict management can be summarized are divided into 2 aspects as follows: 1) The conflict situation in school, school administrators must analyze individual personnel's potential and attitudes for appropriate assignments. Opportunity for teachers and educational personnel to ask questions about that information by being equal to all parties. 2) The causes of conflicts in school, school administrators should have a meeting to clarify the details of the information received. along with photocopies of documents for personnel within the educational institution to receive the same information. The principle of coordination should be used: understanding, accepting, cooperating, adhering to the principles of justice, value every opinion. Most importantly, executives must remain neutral. Adhere to the principle of arranging people according to their knowledge and abilities. and open opportunities to work according to their aptitude.

Keywords: Conflict Management, School Conflict, School Administrators

บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การที่จะบริหารงานให้เจริญก้าวหน้าไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้นั้น ความขัดแย้งจะเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะใช้ในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีทักษะในการจัดการความขัดแย้งตามสถานการณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทราบถึงสาเหตุหรือแหล่งที่มาของโอกาสในการเกิดความขัดแย้ง เพื่อที่จะหาแนวทางในการรับมือและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550, น. 4) ซึ่งในการบริหารใดๆ ก็ตามเมื่อไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ จึงควรรู้จักและเข้าใจความขัดแย้ง แปลงสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ในการบริหารองค์กร บางโอกาสความขัดแย้งก็มีความจำเป็น เพราะความขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหากองค์กรใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นจะไม่มีชีวิตชีวาหรือก้าวหน้า รวมไปถึงประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะให้ได้มาอย่างยิ่งสำหรับองค์กรของตนเอง แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติแล้วผลสำเร็จของการบริหารงาน จะไม่มีประสิทธิภาพสูงตามที่ผู้บริหารต้องการ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เนื่องจากความขัดแย้งในองค์กร เพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในแต่ละวันเราจะพบกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลง ความแตกต่างในความเชื่อ แนวคิด ค่านิยม ความสนใจ ความสัมพันธ์และความปรารถนาที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล (จิระพงศ์ ศุภศรี, 2552, น. 1)

บุคคลส่วนมากจะมีปฏิกิริยาที่ไม่ค่อยดีต่อความขัดแย้ง โดยคิดว่าความร่วมมือเท่านั้นที่เป็นสิ่งที่ดี ความขัดแย้งจึงเป็นเรื่องปกติวิสัยอย่างหนึ่งที่ต้องเกิดขึ้นและมีอยู่ในองค์กร การที่ต้องทำงานร่วมกันความแตกต่างย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ เพราะความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอด ไม่เลือกเวลาและสถานที่ ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ใครๆ ได้ประสบพบเห็นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือในการทำงาน (ประนัศดา สุทธิกุล, 2552, น.1) โดยเบื้องต้นเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ถึงสาเหตุความขัดแย้งว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งสาเหตุของความขัดแย้งในสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 สาเหตุได้แก่ 1) ด้านข้อมูล 2) ด้านผลประโยชน์ 3) ด้านความสัมพันธ์ 4) ด้านค่านิยม และ 5) ด้านโครงสร้าง (Moore, 1980 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556) และยังมีปัจจัยอื่นที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง เช่น เป้าหมายที่เข้ากันไม่ได้ บทบาทที่ต่างกัน ขาดการสร้างบรรยากาศที่ดีความแตกต่างของบุคคล เป็นต้น ซึ่งเมื่อผู้บริหารได้ทราบถึงสาเหตุและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตัดสินใจดำเนินการแก้ไข หรือบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้การจัดการกับความขัดแย้งจึงเป็นงานที่ทำยากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างไรก็ตามผู้บริหารแต่ละคนอาจมีวิธีแก้ปัญหาก็ไม่เหมือนกันถึงแม้จะเป็นปัญหาเดียวกันก็ตาม

ความขัดแย้งเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่ผู้บริหารไม่อาจละเลยได้ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความขัดแย้งด้านข้อมูล ด้านผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่านิยม หรือด้านโครงสร้าง ผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงที่จะแก้ปัญหาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาจะสร้างความยุ่งยากต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความร่วมมือประสานงาน และเป็นการทำให้บรรยากาศของสถานศึกษาชบเซา สถานการณ์เช่นนี้มีผลต่ออารมณ์ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมาก และอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลได้ เช่น เปลี่ยนพฤติกรรมเป็นคนก้าวร้าวผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการจัดการกับข้อขัดแย้งใน

สถานศึกษา โดยเฉพาะความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของครูทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาหรือพฤติกรรมบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารว่าจะนำไปในทางบวกหรือทางลบ และผู้บริหารจะใช้วิธีการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งด้วยวิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับแนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งของผู้บริหาร และผลดีที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้แก้ไขความขัดแย้ง แต่อย่างไรก็ตามการแก้ปัญหาโดยวิธีการต่างๆ ของผู้บริหารนั้นเป็นการยากที่จะทำให้คู่พิพาทมีความพึงพอใจในวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร จะต้องมีส่วนหนึ่งเกิดความคับข้องใจถ้าผู้บริหารเลือกวิธีการแก้ปัญหาโดยไม่วิเคราะห์เหตุแห่งความขัดแย้งอย่างรอบคอบแล้วปัญหาคความขัดแย้งอาจทวีความรุนแรงขึ้นก็เป็นได้ ดังนั้น ก่อนที่ผู้บริหารจะเลือกวิธีการแก้ปัญหาคความขัดแย้งนั้นจะต้องคำนึงถึงลักษณะของปัญหา สาเหตุของปัญหา พฤติกรรมของคู่พิพาท ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในสถานศึกษามาพิจารณาด้วย (พิพิธ สุวรรณสิงห์, 2550, น. 2-3)

ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยนางนอน มีสาเหตุเนื่องมาจากแต่ละสถานศึกษามีการบริหารที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อมาทำงานร่วมกันทำให้เกิดข้อขัดแย้งในการแบ่งงานและรับผิดชอบงาน และสาเหตุที่สำคัญคือจากตัวบุคคลที่มีความต้องการและยึดความต้องการของตนเองเป็นหลัก และเมื่อไม่ได้ตามความต้องการก็ก่อให้เกิดความคับข้องใจซึ่งนำมาสู่ความขัดแย้ง ความขัดแย้งในสถานศึกษาเกิดขึ้นระหว่างครูกับครู ครูกับผู้บริหาร สถานศึกษากับชุมชน ซึ่งความขัดแย้งที่กล่าวมานั้นมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ทำให้ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน บุคลากรเกิดความเครียด ทำให้สถานศึกษาขาดประสิทธิภาพ เกิดการร้องเรียนครู เป็นต้น จะเห็นว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และป้องกันค่อนข้างยาก ประกอบกับบุคลากรทางการศึกษา มีความแตกต่างทางด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการ จึงส่งผลให้การทำงานร่วมกันในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง จากข้อมูลการร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา จำนวน 20 เรื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2565) พบปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานอยู่มาก เช่น ปัญหาคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาบุคลากรและปัญหาคความขัดแย้ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยนางนอน จังหวัดเชียงราย ก็เช่นเดียวกันในการบริหารสถานศึกษา ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิเคราะห์ถึงสาเหตุของความขัดแย้งถึงสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และเลือกใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งที่ไม่เหมาะสม ก็อาจจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงมากยิ่งขึ้น จนทำให้เกิดความเสียหายต่อการจัดการศึกษา การบริหารความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพนอกจากจะช่วยให้องค์กรไม่เกิดปัญหาดังกล่าวข้างต้น ยังจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ทั้งนี้เพราะความขัดแย้งดังกล่าวจะช่วยให้เกิดแนวคิดที่แตกต่าง ซึ่งสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาได้

ด้วยความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นประเด็นทางการศึกษา ทำให้ผู้ศึกษามีความประสงค์ที่จะศึกษาหาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยนางนอน จังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อหาแนวทางการบริหารความขัดแย้งใน โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

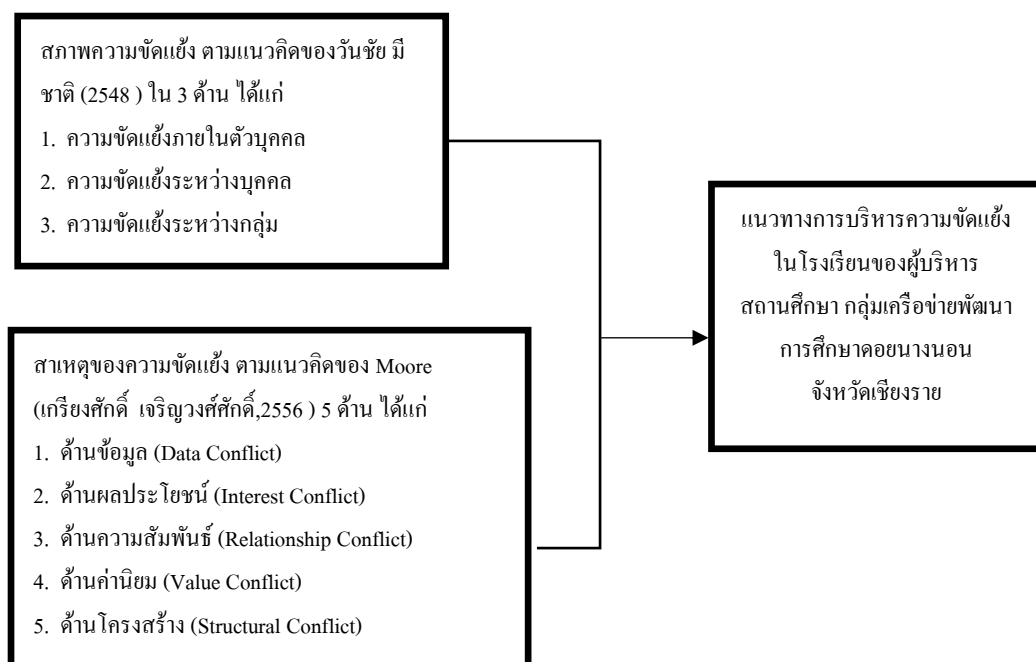
การศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเนื้อหาครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

1. สภาพความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย โดยศึกษา ระดับความขัดแย้งใน 3 ด้าน คือ 1) ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล 2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และ 3) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม
2. สาเหตุของความขัดแย้ง ตามแนวคิดของ Moore (1980) มี 5 ด้าน 1) ด้านข้อมูล (Data Conflict) 2) ด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) 3) ด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) 4) ด้านค่านิยม (Value Conflict) 5) ด้านโครงสร้าง (Structural Conflict)

ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. เพื่อศึกษาสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 110 คน รวม จำนวน 118 คน
2. เพื่อศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นิติกรตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งประธานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบนและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานทางด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ นิติกรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวม จำนวน 3 คน
3. เพื่อหาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายตอนบน จังหวัดเชียงราย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารมากที่สุด หัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานฝ่ายบริหารบุคคลมากกว่า 10 ปี และ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานทางด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลของโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 2 คน รวม จำนวน 7 คน
3. ขอบเขตด้านเวลา ปีการศึกษา 2565 เดือนตุลาคม 2565 - กุมภาพันธ์ 2566
4. ด้านพื้นที่การศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างต่อเนื่องมีรูปแบบในการจัดการต่างๆ กัน ซึ่งนักวิชาการได้นำเสนอไว้ ดังนี้

วันชัย มีชาติ (2548, น.166 – 168) แบ่งประเภทของความขัดแย้งใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล 2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และ 3) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม

Moore (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556 อ้างอิงใน Moore, 1980) ได้วิเคราะห์สาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 สาเหตุ ได้แก่ 1) ความขัดแย้งด้านข้อมูล (Data Conflict) 2) ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ (Interest Conflict) 3) ความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ (Relationship Conflict) 4) ความขัดแย้งด้านค่านิยม (Value Conflict) 5) ความขัดแย้งด้านโครงสร้าง (Structural Conflict)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (อ้างอิงใน ชูติพงศ์ เสนาโพธิ์, 2560, น. 29) ได้กล่าวว่าสาเหตุต่างๆ ของความขัดแย้งไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งภายในบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งในองค์กร หรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม จะมีสาเหตุมาจาก 4F คือ 1) ความกลัว (Fear) 2) การใช้กำลัง (Force) 3) ความเป็นธรรม (Fair) 4) ทุน (Fund)

ชูติพงศ์ เสนาโพธิ์ (2560, น.95) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ผลวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารความขัดแย้งที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด คือ วิธีประนีประนอม โดยใช้หลักการเจรจาโน้มน้าวเพื่อลดอารมณ์ความรู้สึกขัดแย้ง ให้คู่ขัดแย้งได้เจรจาเพื่อให้เข้าใจความคิดของอีกฝ่าย ในการปรับความเข้าใจในประเด็นที่ขัดแย้งกัน และพิจารณาหาทางออกของ

ปัญหาความขัดแย้งร่วมกันโดยให้มีผลกระทบกันให้น้อยที่สุด เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ แนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเริ่มจากการหาสาเหตุของปัญหาความขัดแย้ง ด้วยการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเสียก่อน และหาวิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว ซึ่งไม่ควรเพิกเฉย หรือละเลย เพื่อมิให้ปัญหาความขัดแย้งนั้นรุนแรงมากยิ่งขึ้น โดยวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และไม่ควรใช้ความรู้สึกลงในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น แต่ควรใช้หลักทฤษฎีความรู้ทางการบริหารในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

ฉันทพล จันทรเกิด (2560, น.77) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกันทั้งความคิด การเข้าข้างตนเองโดยไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยตัวบุคคลมีความต้องการและยึดความต้องการของตนเองเป็นหลัก อีกทั้งการติดต่อสื่อสารบกพร่อง ทำให้บุคลากรของแต่ละกลุ่มมีความเข้าใจไม่ตรงกัน จึงทำให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีความขัดแย้งในระดับน้อย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ออกแบบการศึกษาอิสระและมีวิธีการดำเนินการศึกษาโดยกำหนดไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย ออกแบบการวิจัยโดยยึดวัตถุประสงค์การศึกษา ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ การใช้แบบสอบถามสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย ออกแบบการวิจัยโดยยึดวัตถุประสงค์การศึกษา ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 หาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย ออกแบบการวิจัยโดยยึดวัตถุประสงค์การศึกษา ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีผู้เข้าร่วมได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครู

ประชากร/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2565 ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 118 คน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ นิติกรตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นประธานกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน

นอน จำนวน 1 คน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 3 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ขั้นตอนที่ 3 หาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยนางนอน จังหวัดเชียงราย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยนางนอน ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารมากที่สุด จำนวน 4 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานฝ่ายบริหารบุคคลมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน และ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานด้านงานบริหารบุคคล คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 7 คน โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยนางนอน จังหวัดเชียงราย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยนางนอน จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยนางนอน จังหวัดเชียงราย ได้แก่ การสัมภาษณ์ประเด็นสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยนางนอน จังหวัดเชียงราย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยนางนอน จังหวัดเชียงราย ได้แก่ การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตามเพศ อายุ ตำแหน่ง โดยวิธีการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิจารณาคัดเลือกค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน นำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญแล้วสรุปเป็นความเรียง

3. การสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญแล้วสรุปเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาออยนางนอน จังหวัดเชียงราย ตามแนวคิดของ วันชัย มีชาติ (2548, น.166 – 168) ใน 3 ด้าน พบว่า ผลการศึกษาสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพความขัดแย้งด้านความขัดแย้งระหว่างบุคคล รองลงมาคือสภาพความขัดแย้ง ด้านความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สภาพความขัดแย้ง ด้านความขัดแย้งภายในตัวบุคคล ตามลำดับ ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพของความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

สภาพความขัดแย้งในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล	1.98	0.84	น้อย
2. ความขัดแย้งระหว่างบุคคล	2.21	0.92	น้อย
3. ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม	1.97	0.84	น้อย
ภาพรวม	2.06	0.80	น้อย

2. ผลการศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย สรุปได้ดังนี้

2.1 สาเหตุด้านข้อมูล เกิดจากการขาดข้อมูลที่ถูกต้อง เช่น กรณีจากการฟังความเล่าต่อๆ กัน ทำให้ได้ข้อมูลไม่ถูกต้องหรือข้อมูลที่เสริมแต่งเพิ่มเติมขึ้นไป การมีข้อมูลมากหรือน้อยเกินไปทำให้การประมวลผลมีความผิดพลาด มีการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลที่แตกต่างกันในปัญหาเรื่องเดียวกัน

2.2 สาเหตุด้านค่านิยม เกิดจากการประพฤติตามความเคยชิน บุคลากรในสถานศึกษา มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เกิดจากความเชื่อบนธรรมเนียมประเพณีระบบค่านิยมที่แต่ละคนได้รับการหล่อหลอมมาจากการเลี้ยงดูในวัยเด็กจนเป็นผู้ใหญ่

2.3 สาเหตุด้านผลประโยชน์ เกิดจากบุคลากรในสถานศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การพูดเหน็บแนมกันเมื่อตนไม่ได้รับผลประโยชน์ทำให้ขัดแย้งกัน การมีทรัพยากรที่จำกัดล้วนส่งผลให้ต่างฝ่ายต่างต้องการที่จะครอบครองผลประโยชน์ต่างๆ และผลที่ตามมาคือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากผลประโยชน์

2.4 สาเหตุด้านความสัมพันธ์ เกิดจากบุคลากรในสถานศึกษามีนิสัยส่วนตัวที่แตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้ง เกิดจากอารมณ์ความรุนแรงการรับรู้ที่คลาดเคลื่อนการสื่อสารที่ไม่ดีหรือผิดพลาดและพฤติกรรมต่างๆอันนำมาซึ่งความเข้าใจผิดโดยปัญหาหลักส่วนใหญ่จะเกิดจากการสื่อสารที่บกพร่อง

2.5 สาเหตุด้านโครงสร้าง เกิดจากบุคลากรในสถานศึกษาได้รับมอบหมายภาระงานอย่างไม่เหมาะสม เกี่ยวข้องกับเรื่องของอำนาจ การใช้อำนาจ การกระจายอำนาจและรวมไปถึงกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ

2.6 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย ความขัดแย้งในโรงเรียนเกิดขึ้นได้ทุกๆ ที่ทุกๆ เวลา และถือเป็นเรื่องปกติและเป็นธรรมชาติที่ทุกๆ หน่วยงานหรือองค์กรต้องรับมือกับสถานการณ์นั้นๆ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในสถานศึกษา ไม่ควรเพิกเฉย หรือละเลย ควรรับหาวิธีแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งนั้นโดยเร็ว เพื่อมิให้ปัญหานั้นรุนแรงขึ้น การจัดการกับปัญหาคือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ควรวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาคือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเสียก่อน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในการแก้ไขปัญหา

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน

3.1.1 ด้านความขัดแย้งภายในตัวบุคคล แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ศักยภาพและทัศนคติของบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสม มีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมกันทำกิจกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนได้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และรับฟังอย่างมีวิจารณญาณ และควรมีการจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางร่วมกัน

3.1.2 ด้านความขัดแย้งระหว่างบุคคลแนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารภายในโรงเรียน โดยเน้นการสื่อสารโดยตรงไม่ผ่านบุคคลที่ 2 ขึ้นมา และยกย่องบุคลากรในโรงเรียนที่เคารพความคิดเห็นของบุคคลอื่นส่งเสริมความสามัคคีในสถานศึกษา เพื่อลดการแบ่งพรรคแบ่งพวก และไม่ยึดหลักพวกพ้องเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญเป็นธรรมกับทุกคน สร้างค่านิยมในการทำงานที่ดี ทำความเข้าใจและชี้แจงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดความกระจ่างในบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนตามโอกาสต่าง ๆ เช่นวันเกิด แสดงความยินดีเนื่องในความสำเร็จ

3.1.3 ด้านความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ซักถามข้อข้องใจเกี่ยวกับข้อมูลนั้นๆ โดยให้ความเสมอภาคกับทุกฝ่าย สั่งการ ชี้แจงให้ชัดเจน ด้วยความสุภาพและสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนการสื่อสารเป็นการสื่อสารโดยตรงไม่ผ่านตัวแทน มีการกำหนดโครงสร้างและขอบข่ายการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน มีความกระจ่างในการปฏิบัติงานจัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับข้อมูลที่จะสื่อสาร โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้การสื่อสารมีความชัดเจน มอบหมายงานหน้าที่ให้ชัดเจน และติดตามความก้าวหน้าของงานและส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย การวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศ กำกับ ติดตาม การวัดผลประเมินผล ส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรในโรงเรียนได้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

3.2 ด้านสาเหตุความขัดแย้งในโรงเรียน

3.2.1 ด้านความขัดแย้งด้านข้อมูล แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงรายละเอียดของข้อมูลที่ได้รับมาให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ร่วมกัน และควรมีการออกคำสั่งที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ และลงนามรับทราบ

3.2.2 ด้านความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความยุติธรรมพิจารณา หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ คุณธรรมจริยธรรมสามารถเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานได้ดี และมีผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับทราบถึงเหตุผลในการได้รับการพิจารณา

3.2.3 ด้านความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็น สำคัญที่สุดผู้บริหารจะต้องไม่เป็นผู้อยู่ในกลุ่มของความแตกแยกเสียเอง ต้องมีใจเป็นกลาง และจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กีฬาสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมทีมกันในการแข่งขัน ได้พบปะพูดคุยและสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3.2.4 ด้านความขัดแย้งด้านค่านิยม แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้หลักการประสานงาน คือ เข้าใจ ยอมรับ ร่วมมือ ถึงแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบ้าง ซึ่งทุกฝ่ายต้องยอมรับในความคิดเห็นของกันและกันตามหลักความเสมอภาค โดยเน้นย้ำให้ทุกคนในสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตามกฎระเบียบทางราชการ มองเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลัก และควรใช้หลักการเจรจา เชิญคู่ขัดแย้งมาเจรจาเป็นการส่วนตัว เพื่อปรับความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน

3.2.5 ด้านความขัดแย้งด้านโครงสร้าง แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ทุกคนให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสในการทำงานตามความถนัด พร้อมทั้งให้บุคลากรได้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย หากงานที่ได้รับมอบหมายไปแล้วมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ก็พร้อมที่จะให้คำปรึกษา เน้นความสำเร็จร่วมกันเป็นสำคัญ และมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งงานให้ครูทุกคนได้มีโอกาสได้ทำงานในแต่ละฝ่ายงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อยแต่มีค่าความขัดแย้งมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง ทำให้ความขัดแย้งภายในองค์กรจึงน้อยตามไปด้วย อันเนื่องมาจากการพบปะพูดคุยหารือกันอยู่บ่อยครั้ง โดยมีผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกให้คณะครูภายในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่เป็นประจำ จึงทำให้โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย มีความขัดแย้งในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล จันทรเกิด (2560, น.77) ได้ศึกษาสภาพความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่าผลการศึกษาสภาพความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมมีความขัดแย้งอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกันทั้งความคิด การเข้าข้างตนเองโดยไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่านิยมและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. สาเหตุความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย จากผลการศึกษาพบว่าสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย พบว่า สาเหตุของความขัดแย้งอาจเนื่องมาจากคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่เป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กรและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่เนื่องจากคนเราทุกคนมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคิดเห็น การรับรู้ ค่านิยม และผลประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ไกรฤกษ์ (2557, น.66) ได้ศึกษาสาเหตุความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 กล่าวว่า พื้นฐานโดยธรรมชาติของมนุษย์ล้วนต้องการได้รับสิ่งดี ปราศจากเลือกสรรแต่สิ่งดีเพื่อตนเอง เมื่อใดที่ตนเองต้องสูญเสียผลประโยชน์ ย่อมเกิดความไม่พอใจความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์จึงเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดและเกิดขึ้นในสังคมทั่วไปทุกระดับ ความขัดแย้งที่เกิดจากการสูญเสียผลประโยชน์อาจนำไปสู่การแบ่งพรรคแบ่งพวก ความแตกแยกขาดความสามัคคีในองค์กรและในประเทศ ดังนั้นผู้บริหารต้องประสานประโยชน์ให้ลงตัวกับบุคลากรในสถานศึกษาและสอดคล้องกับวิธีการที่จะวิเคราะห์และประเมินความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคคลตามความเห็นของ ฌัชชา คงศรี (2554, น.108) คือ การหาสาเหตุของการทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการมีข้อมูลคนละอย่าง มีการรับรู้ที่แตกต่างของข้อมูลเดียวกัน ตีความหมายของข้อมูลเดียวกัน หรืออาจมีความสนใจที่แตกต่างกัน เพราะบทบาทคนละอย่างกัน

สาเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งความขัดแย้งมาจากความแตกต่างของบุคคลแต่ละคนที่มีระดับแตกต่างกัน มีความคิดเห็นทัศนคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์แตกต่างกัน สาเหตุของความขัดแย้งตามที่นักทฤษฎีหลายท่าน ได้กล่าวไว้ตรงกันว่า การสื่อสารที่ไม่ดีหรือด้อยคุณภาพเป็นสาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรและเป็นสิ่งที่องค์กรส่วนใหญ่มักพบปัญหาเช่นนี้เกิดขึ้นทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารที่ไม่เข้าใจในความหมาย สารไม่ชัดเจน ไม่ครบถ้วน มีการพิมพ์ผิดพลาดทำให้ข้อความในสารบิดเบือนจากความเป็นจริง หรืออาจจะทำให้ผิดความหมายที่ต้องการสื่อสาร หรือไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย สารล่าช้า วิธีการส่งสารไม่ดี ทำให้ผู้รับสาร ไม่ได้รับ เหตุผลดังกล่าวเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นเพราะเนื่องจากว่าเมื่อการสื่อสารไม่ดี ทำให้บุคคลไม่เข้าใจ หรือเข้าใจไม่ตรงกัน เช่น วิสัยทัศน์ ขององค์กรไม่ชัดเจน และขาดการสื่อสารที่ดี บุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นไม่สามารถอธิบายที่มาของวิสัยทัศน์นั้นได้ เพราะไม่เข้าใจหรือเข้าใจไม่ถ่องแท้ บางคนอาจจะไม่รู้ว่วิสัยทัศน์ขององค์กรคืออะไร เป็นต้น

3. แนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา คอยนางนอน จังหวัดเชียงราย

3.1 ด้านสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน

3.1.1 ด้านความขัดแย้งภายในตัวบุคคล แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์ศักยภาพและทัศนคติของบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสม มีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมกันทำกิจกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนได้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และรับฟังอย่างมีวิจารณญาณและมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและพอเพียงต่อความต้องการของบุคลากร และควรมีการจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรัตน์ ไกรฤกษ์ (2557) พบว่า แนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สรุปได้ว่า ควรจัดกิจกรรมร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันยอมรับฟังความคิดเห็นและค่านิยมที่แตกต่าง และควรสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชญกร ดินโส (2554) พบว่าผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาและส่งเสริมให้บุคลากร ในโรงเรียนมีความรู้ในเรื่องความขัดแย้งที่สร้างสรรค์เพื่อให้การทำงานทุกฝ่ายมี

ความสามัคคี ประองคองกันเพื่อประโยชน์ขององค์กรทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีม ต้องทำงานร่วมกัน โดยทุกคนจะต้องทุ่มความคิด ทุ่มแรงกาย เพื่องาน เพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของคนใดคนหนึ่ง แต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม การมีทีมงานที่ดีจะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความ ไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีกันในทีม

3.1.2 ด้านความขัดแย้งระหว่างบุคคล แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและให้รางวัลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการตามเป้าหมายของโรงเรียนจนสำเร็จ เปิด ช่องทางในการแสดงความคิดเห็นในหลากหลายช่องทางเพื่อลดการเผชิญหน้ากัน และส่งเสริมความสามัคคีในสถานศึกษา เพื่อลดการแบ่งพรรคแบ่งพวกและไม่ยึดหลักพวกพ้องเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญเป็นธรรมกับทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิษา มาลัยทอง (2558) พบว่า แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอท่าตะโก ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้ถึงเป้าหมายของโรงเรียนที่ต้องการให้เกิดผล สำเร็จ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีชัย อุทัยพิชัย (2558) พบว่า แนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี นั้น ผู้บริหารรู้จักวางแผนและร่วมกับครูหาวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารคิดอย่างรอบคอบ และเลือกแนวทางที่จะ เปิดโอกาสแก่ผู้ร่วมงานหรือองค์กรให้มากที่สุด เปิดโอกาสให้ครูในการแสดงความคิดเห็น มีการสร้างความสัมพันธ์ในงาน ให้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีช่วงเวลา ที่สมาชิกจะทำความรู้จักและคุ้นเคยกัน ทำงานร่วมกัน เพราะจะได้เกิดความ เข้าใจ และรู้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการแสดงความคิดเห็นใดๆ มีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหารความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาองค์กร และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กร ได้ดีที่สุด

3.1.3 ด้านความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ซักถามข้อข้องใจเกี่ยวกับข้อมูลนั้นๆ โดย ให้ความสำคัญเสมอภาคกับทุกฝ่าย จัดทำข้อมูลที่จะสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจตรงกันการมอบหมายงานที่ถนัดอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้ทุก ฝ่ายปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเป็นกลาง เพื่อลดการประพฤติปฏิบัติตนอย่างไม่เท่าเทียมกัน ทำกิจกรรม พุดคุยกันบ่อยๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีัญญา พชรภาพพัชร (2556) พบว่า แนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรดำเนินการด้านข้อมูลดังนี้ ควรกำหนดให้ทุกฝ่ายสื่อสาร โดยจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้การสื่อสารมีความชัดเจนมากขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนิษา มาลัยทอง (2558) พบว่า แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอท่าตะโก ดังนี้ผู้บริหาร สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง ควรให้ความสำคัญ ธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือ ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะความเป็นธรรม และความยุติธรรมมีอิทธิพล อย่างยิ่งต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร เพราะสามารถเพิ่มความไว้วางใจในตัว

ผู้บริหารและ ยังทำให้เกิดพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม การรับรู้ความไม่ยุติธรรมขององค์กรก็จะก่อให้เกิดพฤติกรรมในทางร้ายได้

3.2 สาเหตุความขัดแย้งในโรงเรียน

3.2.1 ด้านความขัดแย้งด้านข้อมูล แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประชุมชี้แจงรายละเอียดของข้อมูลที่ได้รับมา พร้อมทั้งถ่ายสำเนาเอกสารให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ได้รับทราบข้อมูลที่ตรงกัน ในช่องทางที่สะดวกและรวดเร็ว และควรมีการออกคำสั่งที่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ และลงนามรับทราบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติพงษ์ เสนาโปธิ (2560, น.100) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย กล่าวว่า ความคลาดเคลื่อนในการส่งข้อมูลและติดต่อสื่อสารกัน ในสถานศึกษา ทำให้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปต่างทิศทางกัน ถ้ามีการสื่อสารที่ไม่สมบูรณ์จะเกิดการตีความหมายและความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน และปัจจัยจากวัฒนธรรม เพศ อายุ และสิ่งแวดล้อมย่อมมีส่วนส่งผลต่อความสามารถในการสื่อสารก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ อมรรัตน์ ไกรฤกษ์ (2557, น.66) ได้ศึกษาสาเหตุความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. กล่าวว่า ในสถานศึกษาการทำงานจะต้องมีการส่งข้อมูลและติดต่อสื่อสารกัน ถ้ามีการสื่อสารที่ไม่สมบูรณ์ จะเกิดการตีความหมายและความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน และปัจจัยจาก วัฒนธรรม เพศ อายุ และสิ่งแวดล้อม ย่อมมีส่วนส่งผลต่อความสามารถในการสื่อสารก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ในสถานศึกษา

3.2.2 ด้านความขัดแย้งด้านค่านิยม แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการประสานงาน คือ เข้าใจ ยอมรับ ร่วมมือ ถึงแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบ้าง ซึ่งทุกฝ่ายต้องยอมรับในความคิดเห็นของกันและกันตามหลักความเสมอภาค โดยเน้นย้ำให้ทุกคนในสถานศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการมุ่งเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลัก และควรใช้หลักการเจรจา เชิญคู่ขัดแย้งมาเจรจาเป็นการส่วนตัว เพื่อปรับความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติพงษ์ เสนาโปธิ (2560, น.100) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย กล่าวว่า บุคคลมีความแตกต่างกัน ในด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ ความต้องการซึ่งแตกต่างกันไป ดังนั้นหากโรงเรียนใดมีบุคลากรที่มีความแตกต่างด้านค่านิยมของบุคคลมาก โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งก็มีมากขึ้น

3.2.3 ด้านความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักความยุติธรรม พิจารณาตามหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ คุณธรรมจริยธรรม สามารถเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานได้ดี และผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับทราบถึงเหตุผลในการได้รับการพิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับ อมรรัตน์ ไกรฤกษ์ (2557, น.66) ได้ศึกษาสาเหตุความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. กล่าวว่า พื้นฐานโดยธรรมชาติของมนุษย์ล้วนต้องการได้รับสิ่งดี ประารถนาเลือกสรรแต่สิ่งดีเพื่อตนเอง เมื่อใดที่ตนเองต้องสูญเสียผลประโยชน์ ย่อมเกิดความไม่พอใจความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์จึงเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดและเกิดขึ้นในสังคมทั่วไปทุกระดับ ความขัดแย้ง

ที่เกิดจากการสูญเสียผลประโยชน์อาจนำไปสู่การแบ่งพรรคแบ่งพวก ความแตกแยกขาดความสามัคคีในองค์กร และในประเทศ ดังนั้นผู้บริหารต้องประสานประโยชน์ให้ลงตัวกับบุคลากรในสถานศึกษา

3.2.4 ด้านความขัดแย้งด้านความสัมพันธ์ แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็น สำคัญที่สุดผู้บริหารจะต้องไม่เป็นผู้อยู่ในกลุ่มของความแตกแยกเสียเอง ต้องมีใจเป็นกลาง ใช้การนิเทศภายในให้คำแนะนำในการจัดการกับนิสัยส่วนตัวควรแยกออกจากการทำงานในสถานศึกษา และจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กีฬาสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมทีมกันในการแข่งขัน ได้พบปะพูดคุยและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินันท์ เสนาโพบิ (2560, น.103) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา คำบลปาแดด อำเภอมะสอย จังหวัดเชียงราย กล่าวว่า การทำงานในสถานศึกษาย่อมมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา จนเกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หากเกิดความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานย่อมประสบความสำเร็จ แต่ถ้าขาดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ก็ย่อมทำให้เกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาขึ้นได้

3.2.5 ด้านความขัดแย้งด้านโครงสร้าง แนวทางการจัดการความขัดแย้ง คือผู้บริหารสถานศึกษา ยึดหลักจัดคนให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสในการทำงานตามความถนัด พร้อมทั้งให้บุคลากรได้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย หากทำงานที่ได้รับมอบหมายไปแล้ว มีปัญหาอะไรเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาก็พร้อมที่จะให้คำปรึกษา โดยเน้นความสำเร็จในสถานศึกษาร่วมกันเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ บำรุงกิจ (2560, น.บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ที่กล่าวว่า บุคลากรในสถานศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ไม่ปฏิบัติตามโครงสร้างของสถานศึกษาที่ได้ร่วมกันก็จะทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยสภาพความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน รายงานการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สภาพความขัดแย้งด้านความขัดแย้งระหว่างบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและให้ รางวัลกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมดำเนินการตามเป้าหมายของโรงเรียนจนสำเร็จ

1.2 จากผลการศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอนบน จังหวัดเชียงราย สาเหตุของความขัดแย้งส่วนใหญ่ ได้แก่ สาเหตุด้านข้อมูล เพราะบุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานไม่ครบถ้วน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนชัดเจน เพื่อนำมาปรับปรุงและเป็นแนวทางการให้ข้อมูลในการดำเนินงานของบุคลากรให้ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างด้านประสบการณ์ของครูและผู้บริหารที่มีต่อระดับความขัดแย้ง

2.2 ควรศึกษาเพื่อขยายผลในประเด็นที่มีสาเหตุความขัดแย้งด้านข้อมูล เพื่อหาแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลเพราะพบว่าผลการศึกษาสภาพความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างด้านประสบการณ์ของบุคคล ความแตกต่างด้านค่านิยมของบุคคล และความแตกต่างด้านทัศนคติของบุคคล

2.4 ควรศึกษาแนวทางการบริหารความขัดแย้งด้านข้อมูลเพราะพบว่าผลการศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งในโรงเรียนส่วนใหญ่คือ สาเหตุด้านข้อมูล เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนมีการนำข้อมูลที่ไม่ถูกต้องไปขยายต่อทำให้ได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานไม่ครบถ้วน

รายการอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). *เหตุแห่งความขัดแย้ง*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา.
- จิระพงศ์ สุกศรี. (2552). *ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชุดิพงศ์ เสนาโปธิ. (2560). *แนวทางการบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ตำบลป่าแดด อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย*. (การศึกษานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2550). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัชชา ทองศรี. (2555). *การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 14(1), 89-99.
- ณัฐพล จันทร์เกิด. (2560). *แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง นครสวรรค์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครสวรรค์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทวีชัย ฤกษ์พิชัย. (2558). *ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อแนวทางการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง นครสวรรค์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ลพบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประนิตดา สุทธิกุล. (2552). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). เลย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิชญานทร ดินิโส. (2555). *พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กาญจนบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

- พิพิธ สุวรรณสิงห์. (2550). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ลัดดาวัลย์ บำรุงกิจ. (2560). *สาเหตุของความขัดแย้ง และวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วันชัย มีชาติ. (2551). *การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรัณญา พชรภาพัชร. (2556). *แนวทางการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครสวรรค์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศุภนิชา มาลัยทอง. (2558). *แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา อำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครสวรรค์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). *ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ดันอ้อแกรมมี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2565). *ทะเบียนข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พ.ศ.2565*. สำนักงานฯ. เชียงราย.
- อมรรัตน์ ไกรฤกษ์. (2557). *การศึกษาสาเหตุความขัดแย้งและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). พิษณุโลก. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลกสงคราม.
- Moore, J.H. (1980). *Schooling for Tomorrow Dancing Reforms to Issue That Count*. Boston: Allyn and Bacon.

การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เรื่อง เลขยกกำลัง
โดยใช้บอร์ดเกมประกอบการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค (Teams Games Tournaments :
TGT) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

The Development of Mathematical Problem-Solving Abilities on Exponentials
Through the use of Board Games to Organize by Teams Games Tournaments :
TGT Technique of Seventh Grade

วันที่รับบทความ: 19 ส.ค. 67

วันที่แก้ไขบทความ: 10 ม.ค. 68

วันที่ตอบรับ: 30 ม.ค. 68

ชญาดา ร่วมจิตร์¹

Chayada Ruamchit¹

ปวีณา ขันธิ์สีลา²

Paweena Khansila²

สุวรรณวัฒน์ เทียนยุทธกุล³

Suwannawat Thienyutthakul³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการแก้โจทย์ปัญหาเรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด กับเกณฑ์ร้อยละ 70 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 27 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบวัดความสามารถด้านการแก้โจทย์ปัญหา แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถด้านการแก้โจทย์ปัญหา เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (2566)

¹Master of Bachelor of Education (Mathematics) Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University. (2023)

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

²Assistant Professor (Mathematics) Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University. (Advisor)

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

³Assistant Professor (Mathematics) Affiliated with the Faculty of Health Science and Technology, Kalasin University. (Advisor)

คำสำคัญ : เทคนิค KWDL เทคนิคเพื่อนคู่คิด ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว

Abstract

The objectives of this research were to 1) develop problem-solving abilities on linear equations in one variable of grade 7 students after receiving the KWDL and think-pair-share techniques, with a target criterion of 70%, 2) compare the learning achievement of students before and after the learning management intervention, and 3) study the students' satisfaction with the learning management. The research sample consisted of 27 Grade 7 students from the second semester of the 2022 academic year at Huai Phueng Pittaya School, Huai Phueng District, Kalasin Province, selected through cluster sampling. The research instruments included lesson plans, a problem-solving ability test, a learning achievement test, and a satisfaction questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing with a t-test.

The findings revealed that: 1) the students' problem-solving ability on linear equations in one variable of grade 7 students after being managed to learn the KWDL and think-pair-share techniques was significantly higher than the criterion of 70% at the .05 level of significance, 2) the students' post-learning achievement was significantly higher than their pre-learning achievement at the .05 level of significance, and 3) the students' satisfaction with the learning management was at a high level.

Keywords: KWDL Technique, Think-Pair-Share Techniques, Problem Solving Ability,
Linear Equations in One Variable

บทนำ

คณิตศาสตร์เป็นวิชาพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะที่หลากหลายในผู้เรียน ทั้งด้านความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีเหตุผล การวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ คณิตศาสตร์ยังมีบทบาทสำคัญในฐานะเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้และวิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์อื่น ๆ เพื่อตอบสนองต่อความก้าวหน้าของเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในปัจจุบันยังมีปัญหา นักเรียนหลายคนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าที่คาดหวัง ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายด้าน เช่น หลักสูตร เทคนิคการสอน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยังไม่ตอบสนองต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะการเรียนการสอนที่เน้นเพียงการอธิบายเนื้อหาและการทำแบบฝึกหัด มากกว่าการปฏิบัติจริงหรือการวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึก (สมนึก ภัททิยชนี, 2555)

จากการสำรวจปัญหาในโรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ส่วนใหญ่มีปัญหาในการแก้โจทย์ปัญหาเรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว เนื่องจากขาดทักษะการวิเคราะห์โจทย์และการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์ โดยจากการสอบปลายภาค ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 พบว่านักเรียนในระดับชั้นดังกล่าวมีคะแนนสอบต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70

นอกจากนี้ ผลการทดสอบ O-NET รายวิชาคณิตศาสตร์ในช่วงปีการศึกษา 2562-2564 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศอย่างชัดเจน ได้แก่ 21.32 ในปี 2562, 23.35 ในปี 2563 และ 19.96 ในปี 2564 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2564) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาการเรียนรู้ในหัวข้อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ซึ่งอยู่ภายใต้มาตรฐาน ค 1.3 ที่เน้นการใช้นิพจน์ สมการ และอสมการ เพื่อแก้ปัญหาและอธิบายความสัมพันธ์

เทคนิค KWDL เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ โดยผู้เรียนจะได้ฝึกกระบวนการคิด วางแผน และตรวจสอบความเข้าใจของตนเองใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุข้อมูลจากโจทย์ (What we know: K) 2) การกำหนดเป้าหมายของโจทย์ (What we want to know: W) 3) การวางแผนและปฏิบัติเพื่อค้นหาคำตอบ (What we do to find out: D) และ 4) การสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกระบวนการ (What we learned: L) (เบญจลักษณ์ ภูสามารถ, 2563) นอกจากนี้ เทคนิคเพื่อนคู่คิด (Think-Pair-Share) ยังส่งเสริมการพัฒนาทักษะการมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสาร โดยผ่านกระบวนการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การคิด (Think) เพื่อกระตุ้นการวิเคราะห์ 2) การจับคู่ (Pair) เพื่ออภิปรายแนวทางแก้ปัญหา และ 3) การแลกเปลี่ยน (Share) เพื่อแบ่งปันความรู้และแนวทางแก้ปัญหา (Byerley, 2002 อ้างถึงใน ชลธิชา ทับทวี, 2554) เทคนิคทั้งสองนี้จึงมีศักยภาพในการพัฒนาทักษะทางคณิตศาสตร์ในด้านการแก้ปัญหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนาการสอนโดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา ผู้วิจัยคาดหวังว่าการนำเทคนิคทั้งสองมาใช้นี้จะช่วยให้การเรียนการสอนเรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวมีความชัดเจนและผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นแนวทางสำหรับการประยุกต์ใช้ในหัวข้อการเรียนการสอนอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการแก้โจทย์ปัญหา เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้การจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ได้พัฒนาความสามารถการแก้โจทย์ปัญหา เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด
2. ได้ทราบเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 78 คน

กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 27 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling)

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2565 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2566

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัยนำมาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด จำนวน 8 แผน แผนละ 50 นาที/คาบ

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจของนักเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติการประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว จำนวน 8 แผน ใช้เวลา 8 คาบ แผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวถูกพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคดังกล่าว จากนั้นนำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านประเมินความเหมาะสม ผลการประเมินพบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ทั้ง 8 แผน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.70 ซึ่งอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด

1.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.1) แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว แบบทดสอบนี้เป็นแบบอัตนัย จำนวน 8 ข้อ ถูกสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแบบทดสอบสำหรับวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา จากนั้นนำแบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพและความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.67-1.00 แบบทดสอบมีค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.37-0.54 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.20-0.62 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74

1.2.2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว แบบทดสอบนี้เป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ 1 ฉบับ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความยากง่าย (p) อยู่ในช่วง 0.29-0.64 ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ในช่วง 0.29-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ 0.91

1.2.3) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามนี้มีจำนวน 20 ข้อ 1 ฉบับ ได้รับการตรวจสอบคุณภาพและความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในช่วง 0.67-1.00

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

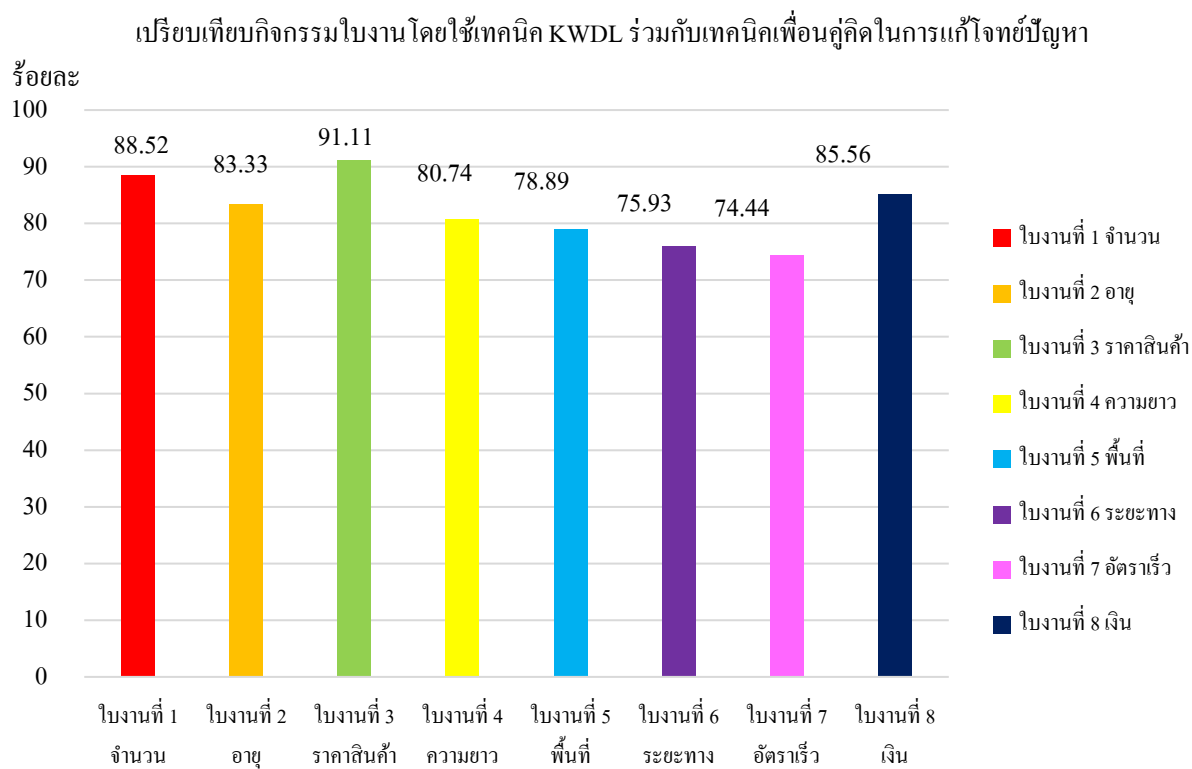
การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้:

2.1 ขอความร่วมมือจากโรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

2.2 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

2.3 ก่อนการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการทดสอบกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบปรนัย 20 ข้อ และแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาแบบอัตนัย จำนวน 8 ข้อ ซึ่งออกแบบให้แสดงวิธีทำเพื่อเก็บข้อมูลก่อนการเรียนรู้

2.4 ดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด ตามแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 8 แผน ใช้เวลาเรียนรวม 8 คาบ (คาบละ 50 นาที) ในแต่ละแผน นักเรียนได้ทำกิจกรรมใบงานโดยใช้เทคนิคดังกล่าวเพื่อแก้โจทย์ปัญหา และผลการดำเนินการต้องผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 70 ขึ้นไป แสดงข้อมูลดังแผนภูมิต่อไปนี้



2.5 หลังจากเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการทดสอบด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวอีกครั้ง

2.6 ตรวจสอบและให้คะแนนแบบทดสอบทั้งสองประเภท พร้อมทั้งบันทึกคะแนน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.7 ตรวจสอบและให้คะแนนแบบทดสอบทั้งสองประเภท พร้อมทั้งบันทึกคะแนน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.8 วัดความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด ผ่านแบบสอบถามความพึงพอใจ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยซึ่งได้จากแบบทดสอบวัดความสามารถการแก้โจทย์ปัญหา เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป ด้วยการทดสอบค่าที (t-test for One Sample)

3.2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยซึ่งได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลัง ได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test Dependent Sample)

3.3 การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลคะแนนเฉลี่ยซึ่งได้จากแบบทดสอบวัดความสามารถการแก้โจทย์ปัญหา เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป ด้วยการทดสอบค่าที (t-test for One Sample)

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนเฉลี่ยหลังได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด

การทดสอบ	จำนวน นักเรียน	คะแนน เต็ม	$\bar{x}$	S.D.	ร้อยละ	t	p
หลังเรียน	27	80	71.15	4.75	77.87	6.89*	.00

*ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสามารถด้านการแก้โจทย์ปัญหา เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียน หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 71.15 คิดเป็นร้อยละ 77.87 ของคะแนนเต็ม แสดงให้เห็นว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความสามารถด้านการแก้โจทย์ปัญหา เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test Dependent Sample)

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังได้รับการจัดการเรียนรู้

การทดสอบ	จำนวน นักเรียน	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	27	20	5.48	2.64	34.21*	.00
หลังเรียน	27	20	15.70	2.67		

*ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 15.70 และคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 5.48 เมื่อพิจารณาที่ค่า Sig ซึ่งมีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 นั้นหมายความว่า การทดสอบนี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิค เพื่อนคู่คิด

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้การจัดการเรียนรู้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้

ประเด็น	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านครูผู้สอน	4.47	0.64	มาก
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.48	0.65	มาก
ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้	4.35	0.69	มาก
รวมทั้งหมด	4.43	0.66	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ หลังได้รับการจัดการเรียนรู้ เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด เรื่อง สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($S.D. = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48, S.D. = 0.65$) อยู่ในระดับแรก รองลงมาคือด้านครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47, S.D. = 0.64$) และ ด้านสุดท้ายคือด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35, S.D. = 0.69$)

อภิปรายผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาการสอนทางคณิตศาสตร์โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิค เพื่อนคู่คิดเพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการแก้โจทย์ปัญหา เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด มีคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว หลังเรียนเท่ากับร้อยละ 77.87 ของคะแนนเต็ม ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ความสำเร็จนี้สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในลักษณะเชิงโครงสร้าง โดยเทคนิค KWDL ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง

มีการวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงการสรุปผลการเรียนรู้จากกระบวนการ ทั้งนี้ การเสริมด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดทำให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอธิบายความเข้าใจในรูปแบบที่ง่ายต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารทางคณิตศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงพล ศรีอาคะ และนิเวศน์ คำรัตน์ (2564) ซึ่งพบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL มีคะแนนความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับผลการศึกษาของสิทธิวัฒน์ ทูลภิรมย์, นงลักษณ์ วิริยะพงษ์ และมนชญา เจริญประดิษฐ์ (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าการใช้เทคนิค KWDL ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนในระดับสูง ทั้งนี้ การบูรณาการเทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดในงานวิจัยครั้งนี้จึงถือเป็นการผสมผสานแนวทางที่มีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มความเข้าใจในเนื้อหา และส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกของผู้เรียน

2. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดในเรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเข้าใจและความสามารถของนักเรียนในการวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และแก้โจทย์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งเทคนิค KWDL ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกคิดเชิงวิเคราะห์ โดยเน้นการระบุข้อมูลสำคัญจากโจทย์ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน และการลงมือแก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ขณะที่เทคนิคเพื่อนคู่คิดสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการอภิปรายและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นักเรียนมีโอกาสพัฒนาทักษะการให้เหตุผล การสื่อสาร และความมั่นใจในการแสดงออกในชั้นเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนคณิตศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่ถูกพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาหลักสูตร เนื้อหาวิชา และคู่มือครู รวมถึงการออกแบบแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเทคนิค KWDL และเทคนิคเพื่อนคู่คิด แผนการเรียนรู้ดังกล่าวได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งช่วยให้การดำเนินการเรียนรู้มีความเหมาะสมและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพล อารีชาติ และชวนพิศ รักษาพวก (2563) ที่พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ทฤษฎีบทพีทาโกรัสของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังเรียนด้วยเทคนิค KWDL สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะนันท์ งานจิตรัส และสิรินาด จงกลกลาง (2562) ที่แสดงให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโจทย์ปัญหาเศษส่วนและทศนิยมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL สูงกว่าก่อนเรียนและเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสำเร็จของการวิจัยครั้งนี้จึงแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิด สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสื่อสาร รวมถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์และความมั่นใจในตนเองของนักเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้เชิงรุกและการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

3. ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ด้านการแก้โจทย์ปัญหาเรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่แสดงถึงความสม่ำเสมอของความพึงพอใจในกลุ่มตัวอย่าง ความสำเร็จนี้อาจเกิดจากลักษณะเฉพาะของการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ซึ่งช่วยให้นักเรียนสามารถวิเคราะห์โจทย์ปัญหาอย่างเป็นระบบ เข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้นผ่านกระบวนการที่เป็นลำดับขั้นตอน ขณะเดียวกัน เทคนิคเพื่อนคู่คิดยังช่วยให้นักเรียนมีโอกาสปรีกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ทำให้นักเรียนกล้าถาม กล้าแสดงความคิดเห็น และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การจัดการเรียนรู้ดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งนักเรียนสามารถรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมชั้น ทำให้นักเรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น นอกจากนี้ การที่นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และพัฒนาทักษะที่สำคัญ เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมนธิชา สาโคด (2563) ซึ่งพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของชญาณิศา เป็งจันทร์, นพพร ธนะชัยจันทร์, และสุดาพร ปัญญาพฤษ (2560) ที่รายงานว่าความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้การแก้โจทย์ปัญหาโดยใช้เทคนิค KWDL เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเรื่องโจทย์ปัญหา อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ผลการวิจัยของณพพร เอ็นจิตร (2564) ยังสนับสนุนว่าความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เรื่องโจทย์ปัญหาการบวกและการลบโดยใช้เทคนิค KWDL มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งความสำเร็จของงานวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การผสมผสานเทคนิค KWDL และเทคนิคเพื่อนคู่คิดสามารถส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วม พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ก่อนการจัดการเรียนรู้ตามขั้นตอนของเทคนิค KWDL ครูควรอธิบายขั้นตอนการดำเนินการและวิธีการแสดงวิธีทำอย่างละเอียด เพื่อให้นักเรียนเข้าใจ นอกจากนี้ควรฝึกให้นักเรียนนำสมบัติของการเท่ากันไปประยุกต์ใช้ในการแก้โจทย์ปัญหาได้อย่างถูกต้อง

1.2 ครูควรศึกษาความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เพื่อออกแบบการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้คำถามเป็นแนวทางกระตุ้นให้นักเรียนคิดอย่างอิสระ มีความมั่นใจในการแสดงความคิด และกล้าแสดงออกในกระบวนการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL ร่วมกับเทคนิคเพื่อนคู่คิดในเนื้อหาอื่น ๆ ทางคณิตศาสตร์ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของเทคนิคดังกล่าวในบริบทที่แตกต่าง

2.2 ควรพิจารณาศึกษาตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ความสามารถในการให้เหตุผล และความสามารถในการเชื่อมโยง เพื่อตรวจสอบผลกระทบในมิติต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้

รายการอ้างอิง

- เบญจลักษณ์ ภูสามารถ. (2563). การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้เทคนิค KWDL ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ชญานิศา เป็งจันทร์, นพพร ธนะชัยจันทร์, และ สุดาพร ปัญญาพุกภัย. (2560). การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค KWDL เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ เรื่อง โจทย์ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารบัณฑิตวิจัย, 8(1), 71-82.
- ชลธิชา ทับทิว. (2554). ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคเพื่อนคู่คิดที่มีต่อความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล เรื่อง อัตราส่วนตรีโกณมิติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณพพร เข็นจิตร. (2564). การสร้างชุดการสอนวิชาคณิตศาสตร์ตามแนวคิดเทคนิค K W D L สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 4 โรงเรียนวัดดอนผิงแดด. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 9(1), 47-56.
- ทรงพล ศรีอาคะ, และ นิเวศน์ คำรัตน์. (2564). ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล ที่มีต่อความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วารสารบัณฑิตวิจัย JOURNAL OF GRADUATE RESEARCH, 12(1), 69-81.
- ปิยะนันท์ งานจตุรัส, และ สิรินาถ จงกลกลาง. (2562). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้โจทย์ปัญหาเศษส่วน ทศนิยม และทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค K-W-D-L. วารสารราชพฤกษ์, 17(2), 80-87.
- พชรพล อริชาดิ, และ ชวนพิศ รักยาพวก. (2563). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการแก้ปัญหา คณิตศาสตร์หน่วยการเรียนรู้ทฤษฎีบทพีทาโกรัส ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้เทคนิค KWDL. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(3), 77-86.
- มนธิชา साโคด. (2563). การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องสถิติ โดยใช้เทคนิค KWDL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 7(2), 263-274.

- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2564). รายงานผลการทดสอบระดับชาติการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564. ภาพสันธุ์: งานทะเบียนโรงเรียนห้วยผิงพิทยฯ.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). คู่มือการใช้หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2555). การวัดผลการศึกษา. ภาพสันธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สิทธิวัฒน์ ทูลภิรมย์, นงลักษณ์ วิริยะพงษ์, และ มนชยา เจียงประดิษฐ์. (2564). การจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ KWDL เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ เรื่อง ฟังก์ชันเอกซ์โพเนนเชียล สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 23(1), 31-44.
- สุบรรณ ตั้งศรีเสรี. (2556). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีสอนแบบค้นพบจากการชี้แนะร่วมกับเทคนิค THINK-PAIR-SHARE ที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารและความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปัจจัยด้านการจัดการ และคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย

Management Factors and Service Quality Affecting Efficiency

at the Chiang Rai Provincial Land Transport Office

วันที่รับบทความ: 14 เม.ย. 67

วันที่แก้ไขบทความ: 24 ธ.ค. 67

วันที่ตอบรับ: 20 ม.ค. 68

คนัย พระบาลี¹

Danai Phrabalee¹

อรกัญญา กันทะชัย²

Onkunya Kunthachai²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการจัดการ และคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านการจัดการ คุณภาพการบริการ และประสิทธิภาพในการให้บริการ 2) ศึกษาปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ และ 3) ศึกษาคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือผู้ใช้บริการสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี มีอาชีพเป็นลูกจ้างองค์กรเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และปัจจัยด้านการจัดการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอำนาจการ สำหรับคุณภาพการบริการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความน่าเชื่อถือ และประสิทธิภาพในการให้บริการพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายใน ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ตัวแปรที่มีผลมากที่สุดคือ ด้านการจัดองค์กร รองลงมาคือ ด้านการควบคุม และตัวแปรต้นร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการให้บริการ ได้ร้อยละ 64.60 และคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ตัวแปรที่มีผลมากที่สุดคือ ด้านการเอาใจใส่ รองลงมาคือ ด้านการตอบสนอง และตัวแปรต้นร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการให้บริการ ได้ร้อยละ 65.80

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านการจัดการ คุณภาพการบริการ ประสิทธิภาพในการให้บริการ สำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2566)

¹ Master of Business Administration, Department of Business Administration, Chiang Rai University (2023).

² รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

² Associate Professor in Master of Business Administration (Business Administration) Chiang Rai Rajabhat University.

Abstract

The objectives of this study are to: 1) examine the levels of management factors, service quality, and service efficiency; 2) investigate the management factors affecting service efficiency; and 3) explore the service quality factors impacting service efficiency. This research employs a quantitative approach. The population consists of users of the Chiang Rai Provincial Transport Office, with a sample size of 400 individuals. Statistical analyses used include frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis (MRA).

The research findings indicate that the majority of respondents are male, aged between 31 and 40 years, with a bachelor's degree as their highest level of education. They are primarily employed in private organizations and have an average monthly income of 15,001 to 25,000 baht. In terms of management factors, the overall level is very high. When considered by individual aspects, the highest mean score is for administration. Regarding service quality, the overall level is high, with reliability having the highest mean score among individual aspects. Service efficiency is also rated as high overall, with the internal environment receiving the highest mean score among specific aspects. Management factors affecting service efficiency at a significance level of .05 show that organizational structure has the most substantial impact, followed by control. These independent variables collectively explain 64.60% of the variance in service efficiency. For service quality affecting service efficiency at a significance level of .05, empathy has the most significant impact, followed by responsiveness. These independent variables collectively account for 65.80% of the variance in service efficiency.

Keywords: Management Factors, Service Quality, Service Efficiency, Chiang Rai Provincial Land Transport Office

บทนำ

การขนส่งทางบกได้มีการพัฒนาการ และขยายตัวขึ้นเรื่อย ๆ ตามความเจริญของบ้านเมือง ปัจจุบันวิทยาการด้านการให้บริการของภาครัฐได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการที่มีเป้าหมาย คือ การให้ระบบราชการมีขนาดเล็กคล่อง และการจัดโครงสร้างองค์กรภาครัฐให้เน้นหลักการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก โดยการให้บริการประชาชนเป็นการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ถ้ามีการจัดระบบบริหารงานที่ดี การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ ประชาชนที่มาติดต่องานย่อมได้รับความสะดวกเป็นที่พอใจ และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับรัฐ การปฏิรูประบบราชการถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งรัฐบาล ราชการ และประชาชน ซึ่งการปฏิรูปและพัฒนาระบบราชการมิใช่เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือเพียงแก้ไขปัญหาก็เป็นอยู่ แต่จะเป็นการทำงานเพื่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนาข้าราชการให้เป็นข้าราชการยุคใหม่ที่จะสามารถรองรับความต้องการของประชาชน และความเจริญทางเศรษฐกิจ และสังคมในอนาคต (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2563, น.5)

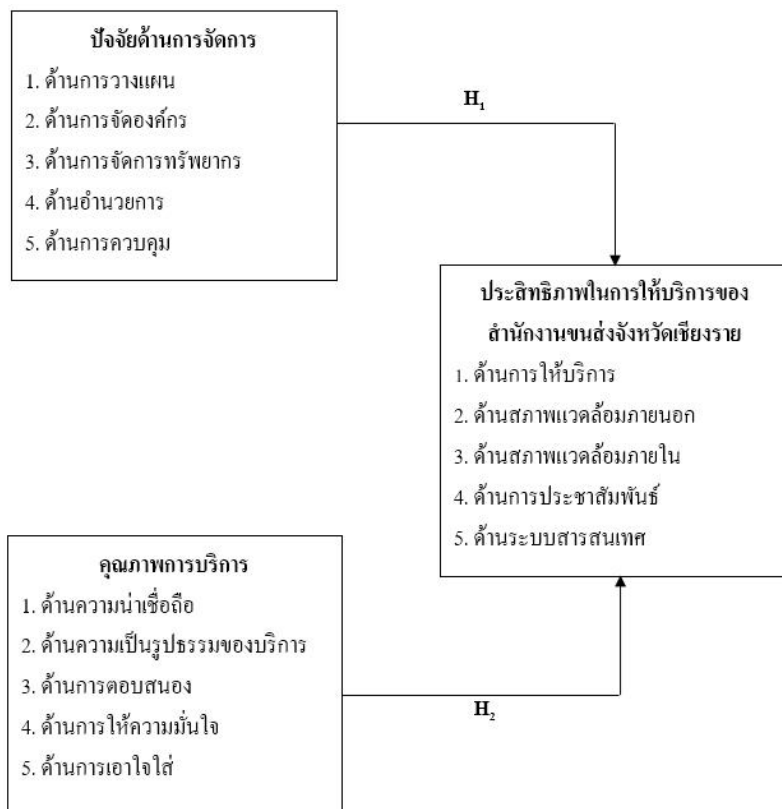
สำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย จึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้บริการประชาชน เกี่ยวกับการดำเนินการทางทะเบียนและภาษีรถ และการตรวจสภาพรถ ใบอนุญาตขับรถ ใบอนุญาตผู้ประจำรถ กฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกและกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ งานด้านใบอนุญาตประกอบการขนส่งส่วนบุคคล ใบอนุญาตประกอบการขนส่งไม่ประจำทาง (เฉพาะการบรรจรถ การเปลี่ยนรถใหม่แทนรถเก่าตามลักษณะเดิมและการถอนรถ) วางแผนและส่งเสริมสวัสดิภาพการขนส่งในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และกำกับดูแลสถานประกอบการของเอกชนในเขตพื้นที่ที่ได้รับอนุญาตจากกรมการขนส่งทางบกให้เป็นไปตามกฎหมาย ปัจจุบันสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงรายได้นำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน จากการประกาศใช้รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปรับตัวรองรับระบบต่าง ๆ ที่นำเข้ามาใช้ในการบริการประชาชน แต่เนื่องจากเจ้าหน้าที่อาจจะผ่านการอบรมมาบ้างแต่ก็ยังเป็นบุคลากรรุ่นเดิม ๆ หรือรุ่นเก่าที่สามารถทำงานได้ซึ่งป้องกันตัวเองไม่ค่อยได้ หมายถึงไม่รู้เท่าทันมิชชัน ส่วนปัญหาด้านการจัดการจะเป็นด้านคน เพราะว่าปัจจุบันมีบุคลากรหลากหลายรุ่นหลากหลายช่วงอายุ แต่ละรุ่นก็ต้องใช้พื้นฐานความรู้ในการเข้าถึงผู้รับบริการ ด้านคุณภาพการบริการในปัจจุบันประชาชนผู้ใช้บริการมีความหลากหลายไม่ว่าจะเป็นเด็กรุ่นใหม่การเข้าถึงส่วนใหญ่จะใช้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์กรณีระบบมีปัญหาจะมีการตอบกลับบ้าง แต่ถ้าเป็นคนรุ่นเก่ายังต้องเดินทางเข้ามาทำด้วยตนเองในการให้บริการอาจจะมีการกระทบกระทั่งกันบ้างกรณีเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับผู้รับบริการ และด้านประสิทธิภาพในการให้บริการจะมีความล่าช้าในการให้บริการ เช่น กรณีมีวันหยุดยาววันแรกของบริการตรวจสภาพรถยนต์เพื่อขอจดทะเบียนจะมีผู้ใช้บริการจำนวนมากรอคิวเข้าตรวจสภาพโดยที่ไม่มีที่จอดรถเพียงพอในสำนักงาน ทำให้เกิดรถติดสะสมเป็นทางยาวหลายร้อยเมตรบนทางหลวงส่งผลกระทบต่อผู้ใช้เส้นทาง ประกอบกับปัจจุบันการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงรายได้ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์แบบเบ็ดเสร็จหากเกิดปัญหาที่อาจจะสร้างความไม่พึงพอใจได้ เช่น ระบบปฏิบัติการล่มแล้วไม่สามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง หรือฮาร์ดแวร์ขัดข้องหรือใช้การไม่ได้ ซึ่งจะกระทบกับการให้บริการ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านการจัดการ และคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการจัดการ คุณภาพการบริการ และประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย
2. คุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรคือ กลุ่มผู้ใช้บริการสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย จำนวน 400 ราย โดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้บริการสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย โดยสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ตามที่กำหนด และจัดทำแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม 2) ปัจจัยด้านการจัดการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย 3) คุณภาพการบริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย 4) ประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย และ 5) ข้อเสนอแนะและข้อมูลเพิ่มเติม

ทำการตรวจสอบความสอดคล้องของเครื่องมือในการทำการวิจัยและวัตถุประสงค์ในการวิจัย (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ค่าเท่ากับ 0.92 และทดลองเก็บแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด จากผู้ใช้บริการสำนักงานขนส่งจังหวัดพะเยา และหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.97

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard division) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี รองลงมาคือ 21 - 30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า มีอาชีพเป็น ลูกจ้างองค์กรเอกชน รองลงมาคือ รับราชการ/พนักงานรัฐ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท รองลงมาคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

ตารางที่ 1 ปัจจัยด้านการจัดการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

ที่	ปัจจัยด้านการจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1	ด้านการวางแผน	4.55	.68	มากที่สุด
2	ด้านการจัดองค์กร	4.51	.71	มากที่สุด
3	ด้านการจัดการทรัพยากร	4.53	.69	มากที่สุด
4	ด้านอำนาจการ	4.56	.63	มากที่สุด
5	ด้านการควบคุม	4.54	.64	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.54	.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอำนาจการ ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.55$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดองค์กร ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 คุณภาพการบริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

ที่	คุณภาพการบริการ	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	ระดับคุณภาพบริการ
1	ด้านความน่าเชื่อถือ	4.52	.66	มากที่สุด
2	ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ	4.49	.70	มาก
3	ด้านการตอบสนอง	4.48	.69	มาก
4	ด้านการให้ความมั่นใจ	4.50	.67	มากที่สุด
5	ด้านการเอาใจใส่	4.45	.71	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.49	.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพการบริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ ด้านการให้ความมั่นใจ ($\bar{X} = 4.50$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเอาใจใส่ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

ที่	ประสิทธิภาพในการให้บริการ	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	ระดับประสิทธิภาพ
1	ด้านการให้บริการ	4.44	.68	มาก
2	ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก	4.50	.65	มากที่สุด
3	ด้านสภาพแวดล้อมภายใน	4.51	.65	มากที่สุด
4	ด้านการประชาสัมพันธ์	4.47	.62	มาก
5	ด้านระบบสารสนเทศ	4.49	.63	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.48	.65	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายใน ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ($\bar{X} = 4.50$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการให้บริการ ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย

Model	<i>b</i>	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.232	.210		5.854	.001*		
1. ด้านการวางแผน	.138	.031	.192	4.435	.001*	.792	1.263
2. ด้านการจัดองค์กร	.209	.029	.302	7.313	.001*	.868	1.152
3. ด้านการจัดการทรัพยากร	.014	.027	.022	.532	.595	.834	1.200
4. ด้านอำนาจการ	.147	.031	.199	4.748	.001*	.840	1.190
5. ด้านการควบคุม	.208	.029	.297	7.234	.001*	.880	1.136

R = 0.646, R² = 0.417, Adjusted R² = 0.409, SEE = 0.189, F = 56.322

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ตัวแปรที่มีผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดองค์กร (.302) ด้านการควบคุม (.297) ด้านอำนาจการ (.199) ด้านการวางแผน (.192) ตามลำดับ สำหรับด้านการจัดการทรัพยากร (β = .022) เป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตัวแปรที่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านอำนาจการ และด้านการควบคุม รวมกันอธิบายประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 64.60

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์คุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย

Model	<i>b</i>	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	2.203	.138		15.909	.001*		
1. ด้านความน่าเชื่อถือ	.066	.029	.111	2.268	.024*	.597	1.675
2. ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ	.093	.027	.167	3.493	.001*	.627	1.594
3. ด้านการตอบสนอง	.121	.025	.214	4.830	.001*	.731	1.368
4. ด้านการให้ความมั่นใจ	.080	.026	.139	3.118	.002*	.722	1.385
5. ด้านการเอาใจใส่	.148	.025	.287	5.801	.001*	.589	1.696

R = 0.658, R² = 0.433, Adjusted R² = 0.426, SEE = 0.186, F = 60.257

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ตัวแปรที่มีผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ ด้านการเอาใจใส่ (.287), ด้านการตอบสนอง (.214), ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ (.167), ด้านการให้ความมั่นใจ (.139) และด้านความน่าเชื่อถือ (.111) ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ ด้านการตอบสนอง ด้านการให้ความมั่นใจ และด้านการเอาใจใส่ ร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 65.80

อภิปรายผล

ในการศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการ และคุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย จากการสรุปข้อมูลสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษา พบว่า เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ธันวา เกื้อสกุล (2559, น.40-41) ได้ศึกษาปัจจัย ด้านคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการฝ่ายทะเบียนรถยนต์และภาษีรถยนต์ กรมการขนส่งทางบก กรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นเพศชาย อายุ 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี เนื่องจากการใช้บริการที่สำนักงานขนส่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายการขนส่งทางบกด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับรถทุกประเภทการใช้งาน รวมทั้งใบอนุญาตขับรถ จึงทำให้ลักษณะบุคคลที่ใช้บริการมีความเหมือนกัน

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอำนาจการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ แพรวนภา มหามาศย์ (2566, น.154-156) ได้ศึกษาวิจัย คุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานขนส่งจังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเนื่องจากการบริหารจัดการของสำนักงานขนส่ง เป็นการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าสูงสุด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้มีความสะดวก รวดเร็ว ประทับใจ และลดข้อบกพร่องในการดำเนินงานให้ได้มากที่สุด ดังนั้นการให้บริการในสถานที่แตกต่างกัน และสภาพทั่วไปของผู้ใช้บริการ จึงทำให้มีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ให้บริการ

3. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพการบริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความน่าเชื่อถือ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ เกรือมิ่งมงคล (2563, น.73-74) ได้ศึกษาวิจัย คุณภาพการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการให้บริการสาธารณะภาครัฐ ผู้ใช้บริการมีความคาดหวังที่จะได้รับบริการอย่างตรงไปตรงมาและมีความน่าเชื่อถือเป็นกันเอง รวมทั้งมีการให้บริการที่สุภาพเป็นมิตร จึงทำให้คุณภาพการบริการมีความเหมือนกัน

4. จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนิกรณ์ ปิกแก้ว (2557, น.22) ได้ศึกษาวิจัย ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมของ

ประชาชนในการให้บริการของสำนักงานขนส่งลำปางอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ให้บริการต้องการความสะดวก รวดเร็ว มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการให้บริการ เช่น สถานที่จอดรถ ที่นั่งรอรับบริการ อาคารที่ สะอาดเรียบร้อย จึงทำให้ประสิทธิภาพในการให้บริการมีความเหมือนกัน

5. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงาน ขนส่งจังหวัดเชียงราย ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ตัวแปรที่มีผลมากที่สุดคือ ด้านการจัดองค์กร รองลงมาคือ ด้านการ ควบคุม ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ สมคิด บางโม (2557, น.71) ที่สรุปว่ากระบวนการจัดการตามแนวคิด สมัยใหม่ควรมีเพียง 4 ขั้นตอน คือ PODC ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การอำนวยการหรือการชี้นำ (Directing) และ 4) การควบคุมติดตามผลการทำงาน (Controlling)

6. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงาน ขนส่งจังหวัดเชียงราย ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ตัวแปรที่มีผลมากที่สุดคือ ด้านการเอาใจใส่ รองลงมาคือ ด้านการ ตอบสนอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Parasuraman, Zeithaml and Berry (1990, p.20-23) ที่สรุปว่า เครื่องมือสำหรับวัดคุณภาพการให้บริการตามความคาดหวังของลูกค้าที่ชื่อว่า SERVQUAL ประกอบด้วยปัจจัย สำคัญ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความน่าเชื่อถือ 2) ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ 3) ด้านการตอบสนอง 4) ด้านการ ให้ความมั่นใจ และ 5) ด้านการเอาใจใส่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า มีอาชีพเป็น ลูกจ้างองค์กรเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ซึ่งสำนักงาน ขนส่งจังหวัดเชียงราย ควรพัฒนารูปแบบของบริการให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมายนี้ เป็นหลัก

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านอำนวยการ ดังนั้นสำนักงานขนส่งจังหวัด เชียงราย ควรให้ความสำคัญด้านอำนวยการ โดยมีการแบ่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน สามารถให้บริการอย่าง มีอาชีพและปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็ว ให้กับผู้ใช้บริการ

3. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพการบริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความน่าเชื่อถือ ดังนั้นสำนักงานขนส่งจังหวัด เชียงราย ควรให้ความสำคัญด้านความน่าเชื่อถือ เนื่องจากมีผู้ใช้บริการหลากหลายกลุ่ม เจ้าหน้าที่จึงต้องมีการ สื่อสารเข้าใจง่ายและมีการให้บริการที่สุภาพเป็นมิตร เพื่อความประทับใจในการรับบริการ

4. จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายใน ดังนั้นสำนักงาน ขนส่งจังหวัดเชียงราย ควรให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมภายใน โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับ ประชาชนที่มติดัดต่อ เช่น ห้องน้ำที่สะอาด ที่นั่งพัก โรงอาหาร รวมทั้งจุดบริการต่าง ๆ ให้มีความสะดวกเข้าถึง ง่ายในการให้บริการ

5. จากการศึกษาข้อเสนอแนะและข้อมูลเพิ่มเติม พบว่า มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการให้บริการทดสอบภาคปฏิบัติการทำใบขับขี่ ดังนั้นสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ทดสอบภาคปฏิบัติในการทำใบขับขี่รถยนต์และจักรยานยนต์ รวมทั้งถ้าสอบไม่ผ่านครั้งแรก ให้สามารถสอบแก้ตัวภายในวันเดียวกัน เพื่อความรวดเร็วและลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และเพิ่มที่นั่งพักคอยบนอาคารขอทำใบอนุญาตขับขี่ เนื่องจากที่นั่งไม่เพียงพอ

6. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดองค์กร ดังนั้นสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ควรให้ความสำคัญด้านการจัดองค์กร โดยเจ้าหน้าที่มีความชำนาญในการให้บริการ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และทำงานที่ไม่ซับซ้อน รวมทั้งมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนเจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

7. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพการบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเอาใจใส่ ดังนั้นสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ควรให้ความสำคัญด้านการเอาใจใส่ โดยเจ้าหน้าที่ต้องมีความสุภาพ ยิ้มแย้มในการให้บริการ มีความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ และมีความเอาใจใส่ในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง เพื่อการให้บริการที่เป็นเลิศ

8. จากการศึกษา ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยด้านการจัดการ คุณภาพการบริการ และประสิทธิภาพในการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการองค์กร พัฒนารูปแบบของบริการให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการที่เป็นเลิศ และมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการให้บริการต่าง ๆ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงราย เพื่อจะได้ทราบข้อมูล ปัญหา อุปสรรค ของผู้ใช้บริการ นำไปบริหารจัดการองค์กร และมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

2. ผู้ที่สนใจควรศึกษาเกี่ยวกับด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ช่วงเวลาในการรับบริการ ช่องทางการรับบริการ เป็นต้น เพราะปัจจุบันการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงรายมีทั้งการให้บริการด้วยตัวเองที่หน่วยงานหรือใช้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ โดยการศึกษาประเด็นดังกล่าวจะได้เข้าใจถึงการรับรู้และความต้องการของผู้ใช้บริการมากขึ้น

3. การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยให้ครอบคลุมผู้ใช้บริการสำนักงานขนส่งจังหวัดเชียงรายพื้นที่สาขาต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยวิเคราะห์ถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการในแต่ละพื้นที่ นำมาพัฒนารูปแบบและปรับปรุงการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการให้บริการ

รายการอ้างอิง

- ณรงค์ เครือมิ่งมงคล. (2563). *คุณภาพการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)). มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธันวา เกื้อสกุล. (2559). *ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการฝ่ายทะเบียนรถยนต์และภาษีรถยนต์ กรมการขนส่งทางบก กรุงเทพมหานคร* (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- แพรวนภา มหามาศย์. (2566). *คุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานขนส่งจังหวัดนนทบุรี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัชนิกรณ์ ปีกแก้ว. (2557). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง* (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารท้องถิ่น) บัณฑิตศึกษา). ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ทพลัส.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *การปฏิรูประบบบริหารราชการ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: คลุสลาตพรวิภาว.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. and Berry, L.L. (1990). *Delivering Quality Service: Balancing customer perceptions and expectations*. New york: The free press.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row

Guidelines for Improving Mid-level Administrators Leadership of Private Undergraduate Universities in Guangdong

Submission Date: 21 July 24

Revision Date: 24 June 24

Accept Dat: 20 July 68

Wu Xiaoying¹

Patchara Dechhome²

Niran Sutheeriran³

Sarayuth Sethakhajorn⁴

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current situation of the Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong, 2) To develop the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong, 3) To evaluate the suitability and feasibility of the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong. The sample group were 210 Mid-level administrators from 5 private undergraduate universities in Guangdong. The Interview group was 10 high-level administrators and 5 high-level experts. The research instruments were questionnaire, structured interview and evaluate form. The statistic to analyze the data were percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The results were found that 1) the current of mid-level administrators leadership in private undergraduate universities in Guangdong is at a medium level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest mean was Cultural Leadership, followed by Interpersonal Leadership, Educational Leadership, Political Leadership and Structural Leadership was the lowest mean. 2) The guidelines for improving mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong, including 5 aspects, with a total of 25 measures: 1) 4 measures for improving Structural leadership, 2) 6 measures for improving Interpersonal leadership, 3) 4 measures for improving Educational leadership, 4) 4 measures for improving Cultural leadership, and 5) 7 measures for improving Political leadership. 3) The suitability and feasibility of guidelines for improving mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong in 5 aspects were at highest level.

Keywords: Guidelines for Improving, Mid-level Administrators Leadership, Private Undergraduate Universities in Guangdong

¹ Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Faculty of Education Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (2024)

² Assistant Professor in Program in Educational Administration Faculty of Education Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (Advisor)

³ Associate Professor in Program in Educational Administration Faculty of Education Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (Co Advisor)

⁴ Assistant Professor in Program in Educational Administration Faculty of Education Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (Co Advisor)

Introduction

With the development of the global education market, private universities have received more and more attention and development around the world. Due to the particularity of private universities, such as differences in ownership structure and business model, the leadership of Mid-level administrators in private universities has become an important research field. Scholars around the world have begun to pay attention to the leadership style, decision-making ability, and organizational change of Mid-level administrators in private universities, in order to promote the sustainable development of private universities and improve the quality of education. Numerous studies suggest that middle administrators contribute significantly to the strategy (Xu Guodong and Hu Zhongfeng, 2013)

China's private universities have developed rapidly in recent years and have become a part of China's higher education system that cannot be ignored. However, due to historical reasons, economic pressure, personnel training and other factors, private universities are facing many challenges and problems. In response to these problems, it is of great significance to study the leadership of Mid-level administrators in private universities. By studying the leadership ability of Mid-level administrators, we can reveal the role and influence of Mid-level administrators in private universities in organizational reform, teaching quality improvement, and personnel training, and provide theoretical and practical support for promoting the sustainable development of Chinese private universities. From the perspective of management, the leadership of Mid-level administrators in private universities directly affects the operation and development of the organization. (Ren Ke .2020). They need to rationally allocate resources, formulate strategies and goals, and coordinate the work of various departments on the premise of ensuring the quality of teaching. By studying the leadership characteristics and methods of Mid-level administrators, we can help promote the sustainable development of Chinese private universities. From the perspective of education quality, the leadership of Mid-level administrators in private universities is crucial to improving teaching quality. They need to formulate and implement effective educational strategies, cultivate excellent teachers, establish a scientific curriculum system, and create a good learning environment. By studying the leadership practice and experience of Mid-level administrators, it can provide useful reference and guidance for improving the education quality of Chinese private universities. (Wanxi, 2009). In addition, due to China's regional differences and the large number of private universities, Mid-level administrators of private universities in different regions face their own specific leadership challenges. For example, in more developed coastal areas such as Guangdong, Mid-level administrators of private universities need to deal with more complex market competition, brain drain and other issues. Therefore, it is of more practical significance to study the leadership of Mid-level administrators in private universities in Guangdong.

Guangdong Province is one of the regions with the most active development of private universities in China. Guangdong has a large number of private universities of various types, covering various disciplines. Studying the leadership of Mid-level administrators in private universities in Guangdong can more specifically analyze the roles, responsibilities, and challenges of Mid-level administrators in private universities in the region. At the same time, as a frontier area of reform and opening up, Guangdong has rich economic and educational resources, and the leadership

requirements for Mid-level administrators of private universities are also more complex and diverse. Therefore, studying the leadership of Mid-level administrators in private universities in Guangdong will help to understand and promote the development and innovation of private universities in Guangdong.

According to the key points of great significance the researchers have studied the concept of the leadership of Mid-level administrators in private universities in Guangdong for promoting organizational development, improving education quality, responding to challenges and changes, and cultivating talents and innovative spirits. These research results will provide theoretical and practical support for private universities in Guangdong, promote their sustainable development, and provide reference and reference for private universities in other regions.

Objectives

1. To study the current situation of the Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong.
2. To develop the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong.
3. To evaluate the suitability and feasibility of the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong.

Scope of the Research

1. Scope of Content

- 1.1 Concept of Educational Administration
- 1.2 Concept of Leadership

2. Scope of Population

2.1 To analyze the current situation of the Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong. The population included 460 mid-level administrators from 5 private undergraduate universities in Guangdong Province. The sample groups. According to the sampling table of Population and the Sample Group, the sample group of this research was 210 Mid-level administrators.

2.2 To develop the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong. The interviewees in this research were 10 high-level administrators in universities in Guangdong. The qualifications of interviewees are as follows: 1) 1) Mid-level administrators of private undergraduate universities in Guangdong Province; 2) must have a deep understanding of leadership; 3) must be willing to participate in recorded structured interviews; 4) must be willing to check their interview records for verification.

2.3 To evaluate the suitability and feasibility of guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong were 5 high-level experts in Guangdong. The

qualifications of the experts are as follows: 1) Mid-level administrators of private undergraduate universities who have been engaged in more than 5 years; 2) from different universities; 3) with senior professional title or doctoral degree, and have a deeper understanding and research of the work of Mid-level administrators.

Research Framework

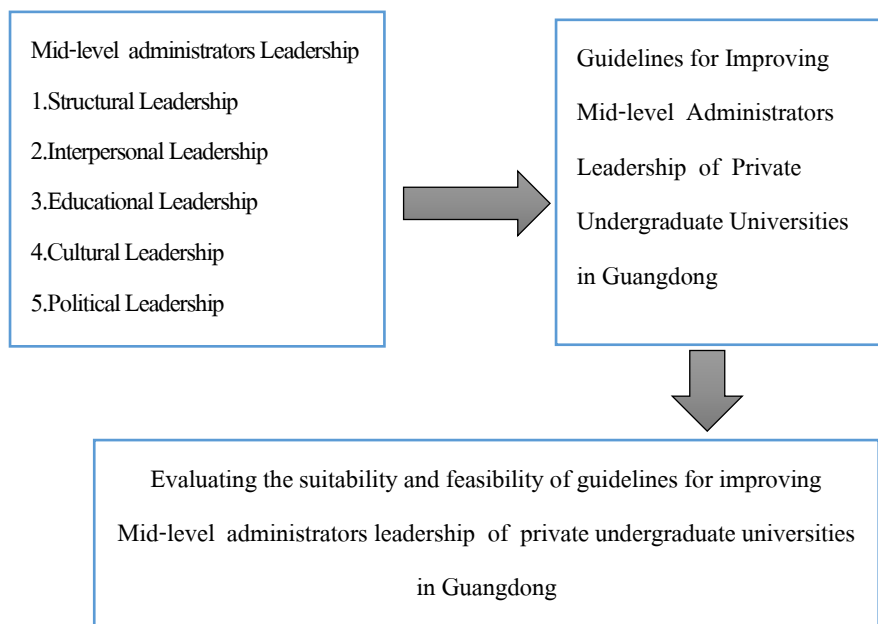


Figure 1 Research Framework

Research Methodology

Phase 1: Studying the current situation of the Mid- level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong.

Phase 2: To develop the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong.

Phase 3: To evaluate the suitability and feasibility of the guidelines for improving Mid- level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong.

This research is a mixed methods research. The research method is divided into 3 steps as follows

Phase 1: Studying the current situation of the Mid- level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong.

The population / Sample Group

The population included 460 mid-level administrators from 5 private undergraduate universities in Guangdong Province. According to the sampling table of Population and the Sample Group, the sample group of

this research was 210 mid-level administrators from 5 private universities in Guangdong. Determining the number of samples according to the table of Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970), by using stratified random sampling and simple random sampling.

Research Instruments

The instrument to collect the data for objective one, to analyze the current situation of the Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong. was a questionnaire. The questionnaire designed was based on Mid-level administrators Leadership in 5 following aspects: 1) Structural Leadership 2) Interpersonal Leadership 3) Educational Leadership 4) Cultural Leadership 5) Political Leadership. The questionnaire has a reliability value of 0.988.

Data Collection Method

The researcher requested requirement letter form the graduate school, Bansomdejchaopraya Rajabhat University for requiring collecting the data from 210 Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong. A total of 210 questionnaires with 100 percent

Data Analysis

The current situation of the Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong in five following aspects: 1) Structural Leadership 2) Interpersonal Leadership 3) Educational Leadership 4) Cultural Leadership 5) Political Leadership, was analyzed by Mean and standard deviation.

Phase 2: To develop the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong.

The Key informant

The interviewees in this research were 10 high-level administrators from private undergraduate universities in Guangdong, who were selected by purposive Sampling. The qualifications of interviewees are as follows: 1) at least 5 years of work experience in mid-level administrator in private universities, 2) a deep understanding of the leadership, 3) graduated with master's degree or above.

Research Instruments

The instrument to collect the data for objective two, to develop the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong was a structured interview. The structured interview designed based on phase 1, the current situation Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong in 5 following aspects: 1) Structural Leadership 2) Interpersonal Leadership 3) Educational Leadership 4) Cultural Leadership 5) Political Leadership.

Data Collection Method

The researcher requested requirement letter form the graduate school, Bansomdejchaopraya Rajabhat University for requiring interviewing the high-level administrators from 5 private undergraduate universities in

Guangdong. The researcher interviews the high-level administrators one by one through an online platform or face-to-face depending on the interviewee's convenience.

Data Analysis

The structured interview about guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong was analyzed by content analysis.

Phase 3: To evaluate the suitability and feasibility of the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong

The Key informant

The experts for evaluating the suitability and feasibility of the guidelines for improving Mid-level administrators were 5 high-level administrators in private undergraduate universities in Guangdong. The qualifications of the experts are as follows: 1) at least 5 years of work experience in high-level administrator in private universities, 2) have extensive experience in leadership, 3) have senior title or doctoral degree, 4) academic title is associate professor or above.

Research Instruments

The instrument to collect the data for objective three, to evaluate the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong was an evaluation form. The evaluation form designed based on the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong in 5 following aspects: 1) Structural Leadership 2) Interpersonal Leadership 3) Educational Leadership 4) Cultural Leadership 5) Political Leadership

Data Collection Method

The researcher requested requirement letter from the graduate school, for requiring to invite the expert to evaluate the guidelines. The researcher distributed the evaluation form to high-level administrators. A total of 5 evaluation form.

Data Analysis

The data analysis in this research, the researcher analyzes the data by package program, as follows: The evaluation of the suitability and feasibility the guidelines for improving Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong was analyzed by Mean and standard deviation.

Research Findings

1. The analysis result about the current situation of mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong.

Table 1 The mean and standard deviation of the current situation of the Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong in five aspects

	Mid-level administrators leadership	$\bar{X}$	S.D	level	Order
1	Structural Leadership	3.40	0.84	Medium	5
2	Interpersonal Leadership	3.51	0.81	High	2
3	Educational Leadership	3.50	0.83	High	3
4	Cultural Leadership	3.53	0.81	High	1
5	Political Leadership	3.50	0.83	High	4
	Total	3.49	0.82	Medium	

According to table 1, the data showed that the current situation of the Mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong in five aspects was at medium level ($\bar{X} = 3.49$). Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest mean was Cultural Leadership ($\bar{X} = 3.53$), followed by Interpersonal Leadership ($\bar{X} = 3.51$), Educational Leadership ($\bar{X} = 3.50$), Political Leadership ($\bar{X} = 3.50$), and Structural Leadership was the lowest mean ($\bar{X} = 3.40$).

1) Structural leadership was at medium level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest mean was mid-level administrators actively participate in school operation planning and goal setting to ensure the smooth operation of the school, followed by mid-level administrators can task assignment according to the needs of the organization and the capabilities of employees, and mid-level administrators can plan the development goals of the organization was the lowest mean.

2) Interpersonal leadership was at high level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest mean was mid-level administrators can communicate smoothly with teachers and other staff, followed by mid-level administrators can build trust and team cohesion, and mid-level administrators can strive for education resources for the school was the lowest mean.

3) Educational leadership was at high level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest mean was mid-level administrators need to have possess effective organizational skills, followed by mid-level administrators can use their expertise to participate in instructional instruction, educational program development, and supervision, and mid-level administrators can lead the school's educational thoughts, directions and goals was the lowest mean.

4) Cultural leadership was at high level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest mean was mid-level administrators can

understand and transfer organizational values, followed by mid-level administrators can actively participate in and shape organizational culture, and mid-level administrators can lead change was the lowest mean.

5) Political leadership was at high level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest mean was Mid-level administrators can possess political awareness, followed by Mid-level administrators can promote the smooth achievement of school goals by creating a positive atmosphere and mediating internal conflicts, and Mid-level administrators can build political alliances was the lowest mean.

2. The guidelines for improving mid-level administrators leadership in 5 aspects, with a total of 25 measures: 1) 4 measures for improving Structural leadership, 2) 6 measures for improving Interpersonal leadership, 3) 4 measures for improving Educational leadership, 4) 4 measures for improving Cultural leadership, and 5) 7 measures for improving Political leadership shown as figure 2.

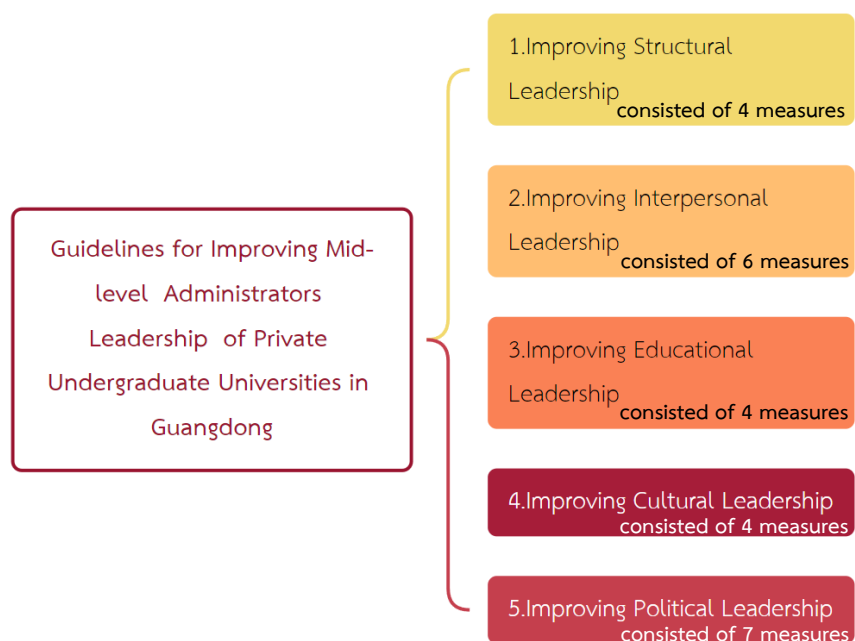


Figure 2 Guidelines for Improving Mid-level Administrators Leadership of Private Undergraduate Universities in Guangdong

2. 1 Improving structural leadership consisted of 4 measures: 1) Formulate clear school development goals, fully consider the actual situation of the school and the needs of teachers and students, and formulate feasible development goals; 2) Optimize the organizational structure, better integrate the resources, and improve the management efficiency; 3) Establish a scientific decision-making system to realize the long-term development of the school; 4) Establish a reasonable incentive and evaluation system to stimulate the enthusiasm and creativity of mid-level administrators.

2.2 Improving interpersonal leadership consisted of 6 measures: 1) Establish a good interpersonal relationship, and enhance team cohesion through team-building activities and regular communication meetings; 2) Learn to listen to and respect others, listen to the opinions of others patiently, give positive feedback, and enhance the cohesion of the team; 3) Cultivate the ability to solve conflicts and deal with complex interpersonal relationships, solve problems fairly and objectively, and win the trust and respect of all parties; 4) Encourage team members to take responsibility and reach their potential, provide feedback and constructive criticism to help them improve and improve; 5) Keep learning and reflecting, summarize experience and lessons, and constantly improve their leadership style and communication skills; 6) Enhance the ability to innovate and adapt to change.

2.3 Improving educational leadership consisted of 4 measures: 1) Update educational concepts and improve professional skills; 2) Optimize the management and allocation to provide resource guarantee; 3) Keep learning and reflecting, and summarize the experience and lessons learned; 4) Establish a clear educational vision and goals.

2.4 Improving cultural leadership consisted of 4 measures: 1) Improve cultural awareness and play a leading role; 2) Find the correct cultural positioning and improve the construction planning; 3) Strengthen cultural concepts and highlight characteristics and guidance; 4) Understand the school's core values and integrate them into your daily management.

2.5 Improving political leadership consisted of 7 measures: 1) Strengthen the study of political theory and improve political awareness; 2) Strengthen political practice and improve the ability to solve practical problems; 3) Understand the law of contradictions and master the handling skills; 4) Pay attention to school conflicts and strengthen communication; 5) Attach importance to the contradictions outside the school, and strive for win-win cooperation; 6) Have the ability to innovate and learn, constantly explore new development models and paths, and inject new impetus into the development of the school; 7) Strengthen democratic awareness, strengthen democratic management, improve the system and system, and attach importance to process supervision.

3. Evaluate the suitability and feasibility of guidelines for improving mid-level administrators of private undergraduate universities in Guangdong, shown that table 2

Table 2 Mean and standard deviation of expert evaluation of guidelines for Improving mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong in 5 aspects

	Guidelines	Suitability			Feasibility		
		$\bar{X}$	S.D	Level	$\bar{X}$	S.D	Level
1	Improving Structural Leadership	4.67	0.49	Highest	4.64	0.50	Highest
2	Improving Interpersonal Leadership	4.61	0.51	Highest	4.65	0.49	Highest
3	Improving Educational Leadership	4.67	0.54	Highest	4.67	0.49	Highest
4	Improving Cultural Leadership	4.44	0.54	High	4.64	0.50	Highest
5	Improving Political Leadership	4.68	0.47	Highest	4.59	0.50	Highest
Total		4.61	0.51	Highest	4.64	0.50	Highest

According to table 2, the suitability of guidelines for Improving mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong in 5 aspects were at highest level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest level was Improving Political Leadership, followed by Improving Structural Leadership, Improving Educational Leadership and Improving Cultural Leadership was the lowest level.

The feasibility guidelines for Improving mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong in 5 aspects were at highest level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest level was Improving Educational Leadership, followed by Improving Interpersonal Leadership and Improving Political Leadership was the lowest level.

Discussion

1. The current situation of mid-level administrators leadership of private undergraduate universities in Guangdong in 5 aspects was at medium level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest mean was cultural leadership, followed by interpersonal leadership, and structural leadership was the lowest level. The related to the research of Zheng Yanxiang (2005) emphasized the need to define leadership from an organizational perspective, and proposed a theoretical model that includes the five dimensions of structural leadership, interpersonal leadership, political leadership, cultural

leadership and educational leadership. He believes that through an in-depth study of these five dimensions, there can be a better understanding of the connotation of principal leadership. This leadership theory also applies to mid-level administrators in universities. ; In term of Interpersonal leadership was at high level. This is because the mid-level administrators of Guangdong private undergraduate universities pay attention to building trust and team cohesion, motivate team members, strengthen communication, and promote the development and growth of employees. Despite some achievements in interpersonal leadership, there is still room for improvement. This is consistent with the results of some studies. Related to Sun Lingling's concept (2022,p33)show that Interpersonal leadership skills need to be strengthened most, with low scores in caring for the real needs of staff and meeting the needs of faculty. The research of Ma Lan (2020, P25) shows that interpersonal leadership is above the middle level, and effective interpersonal leadership can effectively improve the development of the organization and accelerate the implementation of advanced educational management concepts such as school education and democratic management.

2. The guidelines for improving mid-level administrators leadership in five aspects was at highest level, which contain 25 guidelines. There are 4 guidelines for improving Structural leadership, 6 guidelines for improving Interpersonal leadership, 4 guidelines for improving Educational leadership, 4 guidelines for improving Cultural leadership , and 7 guidelines for improving Political leadership. The researcher has chosen measures to Improving interpersonal leadership the reason that the development of interpersonal leadership is crucial to improve the leadership ability of mid-level administrators leaders in private undergraduate universities in Guangdong Province. Through effective communication, a focus on team member growth, conflict resolution and consensus building, and continuous learning and reflection, mid-level administrators can better lead the team towards common goals. This guideline is consistent the research of Li Junqi (2022) studied on a topic of "Leadership Research from the Perspective of Values - Taking "Chen Shi Shi Shi Jia" as an Example" the results of some studies. Administrators should only with strong professional skills in education and teaching can we lead and make teaching demonstration for teachers, establish authority among teachers, put forward suggestions for teachers' professional development, urge teachers to improve the quality of classroom and improve the effect of classroom teaching.

3. The suitability and feasibility of guidelines for improving the mid-level administrators of private undergraduate universities in Guangdong in 5 aspects were at highest level with the values between 4.00 and 5.00, which means the guidelines for improving mid-level administrators leadership are suitability and feasibility. measures to improving educational leadership was highest level, indicating the high suitability and feasibility of the guideline. This is because of the guidelines were summarized from the current surveys and interviews and analyzed using the mean and standard deviation, which showed the highest level of suitability and feasibility. The suitability and feasibility of improving interpersonal leadership was highest level, indicating the high suitability and feasibility of the guidelines. Related to concept of Chen Xiaohui (2019) of guidelines for improving

Educational leadership, It is proposed to update the educational concept, improve the professional skills, optimize the management allocation, provide resource guarantee, attach importance to the school-based curriculum, and carry forward the characteristics of the school. The guideline of this research has good suitability and feasibility.

Recommendations

1. Recommendations in implementation

1.1 Structural leadership; As a middle-level administrators, should make clear school development goals, fully considering the actual situation of the organization and the needs of teachers and students and provide training and development plans for mid-level administrators to help them improve their planning and management skills and meet their needs for career development.

1.2 Interpersonal leadership; As a middle-level administrators, should strengthen their own ability building and improve professional quality; pay attention to team building and enhance team cohesion; strengthen communication with superiors and subordinates and establish a good communication mechanism; cultivate the strategic vision and executive ability of mid-level administrators; and establish good interpersonal relationship.

1.3 Educational leadership; As a middle-level administrators, should strengthen training and learning to improve the educational vision and values of mid-level administrators; encourage mid-level administrators to participate in education reform and practice and accumulate practical experience; establish effective incentive mechanism to stimulate the enthusiasm and creativity of mid-level administrators.

1.4 Cultural leadership; As a middle-level administrators, should strengthen the training of innovation concept and enhance the innovation consciousness; to provide the opportunities for innovation practice and exercise the innovation ability; 3) to establish innovation incentive mechanism to stimulate the innovation potential; and to build an innovation platform to provide rich innovation resources and information support.

1.5 Political leadership; As a middle-level administrators, should strengthen the study of political theory and improve the political consciousness and cooperation consciousness of mid-level administrators; strengthen practical training and enhance the coordination and cooperation ability of mid-level administrators; strengthen the training of communication ability and improve the efficiency of communication and cooperation between mid-level administrators and all parties

2. Recommendations for further research

2.1 Construction of leadership model: Through large sample survey and data analysis, build a leadership model suitable for Mid-level administrators of private universities in Guangdong Province. This model can include various leadership traits, skills, behaviors, etc., providing clear goals and paths for cultivating and improving the leadership of Mid-level administrators.

2.2 Research on leadership development strategy: Develop a series of leadership development strategies based on the leadership model. For example, through training, guidance, practice and other methods, to help Mid-level administrators to improve the leadership elements involved in the model.

2.3 Expand the scope of research: In addition to Mid-level administrators, future research can also include senior managers and other management-level managers into the research scope, so as to form a more comprehensive leadership research system.

References

- Chen Xiaohui. (2019). Construction and enhancement of cultural leadership in primary and secondary school principals. *Liaoning Education*. (24), 30-32.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610.
- Li Junqi. (2021). Leadership Research from the Perspective of Values - Taking "Chen Shi Shi Shi Jia" as an Example. *Social Science Forum*. 1, 173-184.
- Ma Lan. (2020). *Research on Leadership of Public Junior High School Principals*. (Master's Thesis, Heilongjiang University).
- Ren Ke. (2020). The Construction of Leadership of University Presidents in the Context of Modern Governance. *Leadership Science*. 18, 97-99.
- Sun Lingling. (2022). *Research on Enhancing Leadership of High School Principals in H City*. (Master's Thesis, Huaibei Normal University).
- Wanxi. (2009). Role cognition of Mid-level administrators and their career crisis management. *Economics and Management*. 4, 50-53.
- Xu Guodong and Hu Zhongfeng. (2013). Research Field, System, and Paradigm Construction of Educational Leadership from a System Perspective. *Journal of East China Normal University (Education Science Edition)*. 4, 11-17.
- Zheng Yanxiang. (2005). *New Paradigm of Education Leadership and Reform*. Shanghai: Shanghai. Education Press.

Guidelines for Improving Academic Affairs Management in Guangxi Universities

Submission Date: 21 July 24

Revision Date: 24 June 24

Accept Dat: 20 July 68

Wang Ling¹

Niran Sutheeniran²

Patchara Dechhome³

Sarayuth Sethakhajorn⁴

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current situation of academic affairs management in Guangxi universities 2) to provide the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities 3) to evaluate the suitability and feasibility of the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities. The sample were 175 academic affairs administrators from 10 universities in Guangxi. The Interview group was 10 high-level academic affairs administrators and 15 high-level experts. The research instruments were questionnaire, structured interview and evaluate form. The statistic to analyze the data were percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The results were found that 1) the current situation of academic affairs administrators in Guangxi Universities in 5 aspects was at high level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest mean was teaching basic management, followed by teaching operation management, teaching plan management, teaching quality assurance and teaching evaluation was the lowest mean. 2) The guidelines of improving academic affairs management in Guangxi universities, including 5 aspects, with a total of 50 measures: 1) 7 measures to promote teaching plan management, 2) 14 measures to promote teaching operation management, 3) 8 measures to improve teaching evaluation, 4) 8 measures to improve teaching quality assurance and 5) 13 measures to improve teaching basic construction. 3) The suitability and feasibility of guidelines of improving academic affairs management in Guangxi universities in 5 aspects were at highest level.

Keywords: Guidelines for Improving, Academic Affairs Management, Guangxi Universities

Introduction

World view: The Higher Education Act of the United States is the basic legal framework for higher education in the United States, which includes requirements and regulations for the management of academic affairs in

¹ Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Faculty of Education Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (2024)

² Associate Professor in Program in Educational Administration Faculty of Education Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (Advisor)

³ Assistant Professor in Program in Educational Administration Faculty of Education Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (Co Advisor)

⁴ Assistant Professor in Program in Educational Administration Faculty of Education Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (Co Advisor)

colleges and universities, such as registration requirements for higher education institutions, academic standards, and protection of student rights and interests. (The Higher Education Act of the United States, 1965). The European "Bologna Declaration" (The European Ministers of Education, 1999) is an important document for the reform of higher education in European countries, emphasizing the importance of educational administration in universities. At the same time, the declaration requires countries to establish quality assurance mechanisms, formulate credit transfer systems, and strengthen international cooperation to enhance the quality and international competitiveness of higher education. It can be found that Western countries attach great importance to higher education and educational administration. As enhancing university academic affairs management helps to strengthen university management, improve the development of universities, and ensure the quality of talent cultivation, western countries have taken active measures to enhance university academic affairs management. Middaugh, M. F. (2015) mentions that university academic affairs management is a way for school administrators to improve the development of universities by directing, coordinating, guiding, supervising and motivating, and bringing together the collective strength of the staff concerned to proactively engage in educational management. Western countries attach importance to teaching quality assurance and have established a set of comprehensive teaching quality assessment and monitoring mechanisms, such as the Education Evaluation Bureau in the United States and the quality accreditation bodies in Europe. At the same time, Western countries have invested heavily in education informatization and adopted advanced teaching technologies and network technologies, such as online courses, electronic teaching materials and virtual laboratories, which have improved teaching efficiency and management. In addition, Western countries have reformed their teaching management systems, adopted market-oriented and enterprise-oriented management models, introduced competition mechanisms and performance assessment, and improved academic affairs management.

China view: In 2016, the Ministry of Education of China has issued a series of documents, such as the Regulations on the Administration of Students in General Higher Education Schools and the Regulations on the Administration of Teaching Work in General Higher Education Schools (No 41, Decree of the Ministry of Education of the People's Republic), which clarify the basic system and management requirements for the management of academic affairs in colleges and universities. The provincial and municipal education departments have also issued corresponding policies on academic affair management in colleges and universities, such as the Measures for the Administration of Teaching in General Colleges and Universities in Beijing issued by the Beijing Municipal Education Commission and the Regulations on the Administration of Teaching Work in General Colleges and Universities in Shanghai issued by the Shanghai Municipal Education Commission. This shows that China attaches great importance to the management of academic affairs in colleges and universities.

Guangxi view: In 2017, the "Several Opinions on Strengthening the Teaching Management of Guangxi Colleges and Universities" was issued, which clearly pointed out that all colleges and universities should fully implement the new requirements of the Party Central Committee and the State Council on strengthening and improving the ideological and political work of colleges and universities under the new situation, and actively establish and

improve working mechanisms and institutional measures to ensure that teaching management is pragmatic and efficient. Universities in Guangxi have also made many efforts in academic affairs management. For example, they have strengthened the standardization of academic affairs management in colleges and universities, formulated relevant management systems and processes to improve academic affairs management; implemented information-based academic affairs management systems to realize information sharing and intelligent management, and improved the efficiency and management level; strengthened the construction of faculty members and improved the professionalism and management ability of faculty members to provide a strong guarantee for the improvement of academic affairs management in colleges and universities. (Elizabeth, 2018, p.16)

The Ministry of Education of China on teaching management documents. In the Key Points of Teaching Management of Higher Learning of the Department of Higher Education of the Ministry of Education, the basic tasks and contents of teaching management of institutions of higher learning are: teaching plan management (course management and practical teaching), teaching operation management, teaching quality assurance, teaching quality monitoring and evaluation, teaching basic construction. Academic affairs management It is the concrete behavior of teaching management. University academic affairs management is the activities of the departments and personnel in charge of teaching administration in institutions of higher learning, which involves teaching plan, teaching arrangement, course construction and teaching material management, teaching quality monitoring and evaluation, student information management, graduation thesis management and other aspects of the work. (Cheng Shuo, Ding Jinguo, Zhu Jianliang, 2018, p.129)

According to the key points of teaching management to develop the same work content. the researchers have studied the concept of college academic affairs management. Through understanding their research results found that university academic affairs management refers to the higher education institutions internal coordination, planning, organization, management, supervision and evaluation and a series of management activities, aims to promote the teaching of higher education, research, service and so on the coordinated development of each work, improve the quality of teaching education, meet the social demand for higher education. It contains teaching plan management, teaching operation management, teaching evaluation, teaching quality assurance, teaching basic construction, etc.

Objectives

1. To analyze the current situation of academic affairs management in Guangxi universities.
2. To provide the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities.
3. To evaluate the suitability and feasibility of guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities.

Scope of the Research

1. Scope of Content

1.1 Concept of Educational Administration

1.2 Concept of academic affairs management

2. Scope of Population

2.1 To analyze the current situation of academic affairs management in Guangxi universities.

The population included 316 academic affairs administrators from 10 universities in Guangxi, the sample group. According to the sampling table of Population and the Sample Group, the sample group of this research was 175 academic affairs administrators.

2.2 To provide the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities.

The interviewees in this research were high-level academic affairs administrators in universities in Guangxi. The qualifications of interviewees are as follows: 1) at least 5 years of work experience in high-level administrator in universities, 2) have extensive experience in academic affairs management, 3) graduated with master's degree or above.

2.3 To evaluate the suitability and feasibility of guidelines for improving academic affairs

management in Guangxi universities were 5 high-level experts in Guangxi. The qualifications of the experts are as follows: 1) at least 10 years of work experience in high-level administrator in universities, 2) have extensive experience in academic affairs management, 3) graduated with doctor's degree, 4) academic title is associate professor or above.

Research Framework

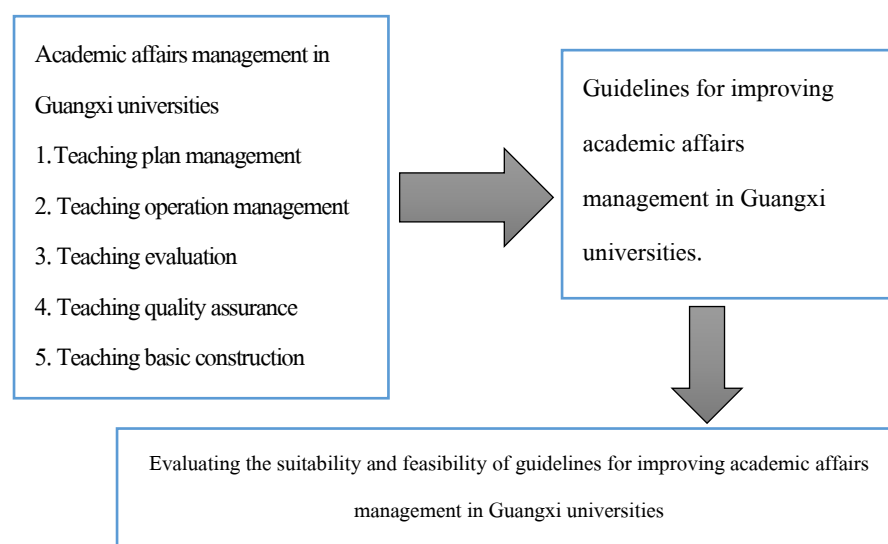


Figure 1 Research Framework

Research Methodology

Phase 1: Studying the current situation of academic affairs management in Guangxi universities.

Phase 2: To provide the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities

Phase 3: To evaluate the suitability and feasibility of the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities

This research is a mixed methods research. The research method is divided into 3 steps as follows

Phase 1: Studying the current situation of academic affairs management in Guangxi universities

The population / Sample Group

The population included 316 academic affairs administrators from 10 universities in Guangxi. According to the sampling table of Population and the Sample Group, the sample group of this research was 175 academic affairs administrators from 10 universities in Guangxi. Determining the number of samples according to the table of Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) at the error level of .05, then stratified random sampling and simple random sampling.

Research Instruments

The instrument to collect the data for objective one, to study the current situation of academic affairs management in Guangxi universities was a questionnaire. The questionnaire designed based on academic affairs management in 5 following aspects: 1) Teaching plan management 2) Teaching operation management 3) Teaching evaluation 4) Teaching quality assurance 5) Teaching basic construction. The index of objective congruence (IOC) of the questionnaire was examined by five experts. The index of objective congruence (IOC) was 0.8- 1.0. The questionnaire was obtained by Conbach's Alpha Coefficient, which has a reliability value of 0.994.

Data Collection Method

The researcher requested requirement letter form the graduate school, Bansomdejchaopraya Rajabhat University for requiring collecting the data from 175 academic affairs administrators universities in Guangxi. A total of 175 questionnaires, 100 percent

Data Analysis

The current situation of academic affairs management in Guangxi universities in five following aspects: 1) Teaching plan management 2) Teaching operation management 3) Teaching evaluation 4) Teaching quality assurance 5) Teaching basic construction, was analyzed by Mean and standard deviation.

Phase 2: To provide the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities.

The population / Sample Group

The population of this phase was 20 high-level administrators from 5 universities in Guangxi. The Sample Group select by Purposive Sampling, the interviewees in this research was 10 high-level administrators. The qualifications of interviewees are as follows: 1) at least 6 years of work experience in high-level administrator in universities, 2) have extensive experience in academic affairs management, 3) graduated with master's degree or above.

Research Instruments

The instrument to collect the data for objective two, to provide the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities. The structured interview designed based on the current situation of academic affairs management in Guangxi universities in 5 following aspects: 1) Teaching plan management 2) Teaching operation management 3) Teaching evaluation 4) Teaching quality assurance 5) Teaching basic construction.

Data Collection Method

The researcher requested requirement letter form the graduate school, Bansomdejchaopraya Rajabhat University for requiring interviewing the high-level administrators from 5 universities in Guangxi. The researcher interviews the high-level administrator one-by-one through online platform or by face-to-face depending on the interviewee convenience.

Data Analysis

The structured interview about the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities was analyzed by content analysis.

Phase 3: To evaluate the suitability and feasibility of the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities

The experts

The experts for evaluating the suitability and feasibility of the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities was 15 experts. The qualifications of the experts are as follows: 1) at least 10 years of work experience in high-level administrator in universities, 2) have extensive experience in academic affairs management, 3) graduated with doctor's degree, 4) academic title is associate professor or above.

Research Instruments

The instrument to collect the data for objective three, to evaluate the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities. The evaluation form designed based on the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities in 5 following aspects: 1) Teaching plan management 2) Teaching operation management 3) Teaching evaluation 4) Teaching quality assurance 5) Teaching basic construction

Data Collection Method

The researcher requested requirement letter form the graduate school, for requiring to invite the expert to evaluate the guidelines. The researcher distributed the evaluation form to high-level administrators. A total of 15 evaluation form.

Data Analysis

The data analysis in this research, the researcher analyzes the data by package program, as follows: The evaluation of the suitability and feasibility the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities was analyzed by Mean and standard deviation.

Research Findings

1. The analysis result about the current situation of academic affairs management in Guangxi universities

Table 1 The average value and standard deviation of the current situation of academic affairs management in Guangxi universities in five aspects

	Academic affairs management	$\bar{X}$	S.D	level	Order
1	Teaching plan management	3.72	0.72	High	3
2	Teaching operation management	3.73	0.78	High	2
3	Teaching evaluation	3.60	0.81	High	5
4	Teaching quality assurance	3.64	0.79	High	4
5	Teaching basic construction	3.83	0.70	High	1
	Total	3.70	0.76	High	

According to table 1, the data showed that the current situation of academic affairs management in Guangxi universities in five aspects was at high level ($\bar{X} = 3.70$). Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest mean was teaching basic construction ($\bar{X} = 3.83$), followed by teaching operation management ($\bar{X} = 3.73$) Teaching plan management ($\bar{X} = 3.72$), Teaching quality assurance ($\bar{X} = 3.64$), and teaching evaluation was the lowest mean ($\bar{X} = 3.60$).

1) Teaching plan management was at high level. Consider for the result of the study aspects ranged from the highest to the lowest level were as following: the highest mean was “the professional setting in the talent training program formulated”, followed by “the talent training program formulated by the administrators is accurate”, and “High Administrators in the process of developing talent training program” was the lowest mean.

2) Teaching operation management was at a high level. Consider for the result of the study aspects ranged from the highest to the lowest level were as following: the highest mean was "Administrators think that graduation thesis archives materials management standards, followed by "administrators think that graduation thesis archives material management norms" and "The administrators believes that the classroom borrowing procedures are smooth and all departments can fully communicate" was the lowest mean.

3) Teaching evaluation was at a high level. Consider for the result of the study aspects ranged from the highest to the lowest level were as following: the highest mean was "Administrators thinks teachers are satisfied with their teaching effect s", followed by "Administrators thinks teachers' teaching methods

to meet the requirements of students", and "administrators guide teachers to make personal professional development plan" was the lowest mean.

4) Teaching quality assurance was at a high level. Consider for the result of the study aspects ranged from the highest to the lowest level were as following: the highest mean was "Administrators believe that curriculum management and supervision are the key to ensure the realization of teaching objectives", followed by "administrators build a clear health education development goal for college students", and "administrators develop incentive measures to improve the teaching level of teachers" was the lowest mean.

5) Teaching basic construction was at a high level . Consider for the result of the study aspects ranged from the highest to the lowest level were as following: the highest mean was " Administrators have established a clear professional setting scheme. followed by "administrators believe that the construction of teaching information can improve work efficiency and meet the needs of teachers and students in teaching and learning "and "Administrators have formulated a scientific and reasonable information management system" was the lowest mean.

2. The guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities 5 aspects, with a total of 50 measures: 1) 7 measures to promote teaching plan management, 2) 14 measures to promote teaching operation management, 3) 8 measures to improve teaching evaluation, 4) 8 measures to improve teaching quality assurance and 5) 13 measures to improve teaching basic construction.

1) Promoting teaching plan management consisted of 7 measures: 1)the text of the training program is student-centered and based on the actual development of students; 2)in the text of the training program,the training requirements should be specific and strengthen the correlation with the curriculum; 3)promote the integration of professional theory courses and practical teaching in the training program; 4)Promote the diversity of the participants in the training program formulation mechanism; 5)strengthen the practical characteristics of the teaching practice in the training program, and carry out the systematic planning; 6)strengthen the supervision and managements of teaching practice in the training program, and 7)improve the "double tutor" system in the training program, and strengthen the interaction with students

2) Promoting teaching operation management consisted of 14 measures: 1)strengthen the application of information technology in class scheduling management; 2)increase the skills training of academic administrators in curriculum management; 3)in terms of course selection and management, Strengthen the participation of head teachers and guide students to actively and correctly choose courses; 4)in terms of examination administration, Strengthen the invigilator team, .Do a good job in the examination affairs training;5)in terms of examination administration, Serious examination style and discipline, Strictly prevent cheating; 6)in the aspect of examination affairs and management, Strengthen the information construction degree of examination management; 7)build a perfect school roll management system; 8)Build a high-quality school roll management team; 9)improve the classroom management mechanism, Improve the management efficiency;

10)strengthen the training of multimedia classroom equipment operation for teachers; 11)establish a textbook management working group, Standardize the teaching material selection system; 12)strengthen ties with the press, Establish a textbook sample library and a reading room; 13)establish a graduation thesis scoring expert working group; and 14)establish the graduation thesis file management system.

3) Improving teaching evaluation consisted of 8 measures:1) select the contents of students' teaching evaluation scientifically, and improve the way of teaching evaluation results; 2)construct the system link between students' teaching evaluation and students' learning interests; 3) improve the interest relationship between students' teaching evaluation and work assessment, and realize the purpose of service; 4)promote the formation of teachers group "cooperative test" understanding of identity, to avoid subjective cognitive deviation; 5)strengthen the open selection of evaluation experts, avoid the influence of individual subjective factors, and implement multiple evaluation; 6) establish a transparent and professional evaluation system, and formulate reasonable evaluation rules; 7)perfect the self-evaluation index system, and the self-evaluation requirements are specific; 8)deepen the role identity of teachers, and form the correct self-evaluation of teachers.

4) Improving teaching quality assurance consisted of 8 measures:1)strengthen vocational skills training for teachers; 2)increase in wages and performance; 3)strengthen the dynamic management of equipment and reduce the idle rate; 4)increase the number of equipment use training sessions; 5)promote the scientific and efficient management of infrastructure; 6) strengthen curriculum supervision and management to ensure the realization of teaching objectives; 7)strengthen the support services for students through the paper media and the network interaction platform; 8) build a student support service system, clear service responsibilities.

5) Improving teaching basic construction consisted of 13 measures: 1)build a discipline group closely connected with the industrial chain, and gradually reduce the scale of specialty setting; 2)actively broaden the channels of construction funds, increase the investment of discipline construction; 3)create a good atmosphere for the construction of disciplines and majors, and promote the implementation, implementation and refinement of the construction work; 4)promote the implementation of the teaching management system; 5)strengthen school-enterprise cooperation, build an off-campus practice base; 6)establish a good communication mechanism with cooperative enterprises; 7) to improve quality as the center, build and implement a comprehensive quality management system; 8)improve the rules and regulations to ensure a fine style of work; 9)strengthen the construction of teachers' teaching style, and lead the excellent style of study; 10)strengthen the construction of students' style of study and play the main role; 11)enhance the information awareness of teachers and students, strengthen the team building; 12) improve the supporting system for information construction; and 13) the school raises the attention of information construction and increases human and material support.2

3. Evaluate the suitability and feasibility of the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities, shown that table 2

Table 2 The average value and standard deviation of the evaluation of the Suitability and feasibility of guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities in 5 aspects

Guidelines		Suitability			Feasibility		
		$\bar{X}$	S.D	Level	$\bar{X}$	S.D	Level
1	Promoting teaching plan management	4.56	0.58	highest	4.57	0.50	highest
2	Promoting teaching operation management	4.50	0.57	highest	4.52	0.57	highest
3	Improving teaching evaluation	4.54	0.60	highest	4.53	0.55	highest
4	Improving teaching quality assurance	4.62	0.55	highest	4.59	0.55	highest
5	Promoting teaching basic construction	4.52	0.57	highest	4.50	0.55	highest
Total		4.55	0.57	highest	4.54	0.54	highest

According to table 2, the suitability of guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities in 5 aspects was at highest level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest level was Improving teaching quality assurance, followed by Promoting teaching plan management and Promoting teaching operation management was the lowest level.

The feasibility guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities in 5 aspects was at highest level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest level was Improving teaching quality assurance, followed by Promoting teaching plan management, Promoting teaching basic construction was the lowest level.

Discussion

1. The current situation of academic affairs management in Guangxi universities in 5 aspects was at high level. Considering the results of this research aspects ranged from the highest to lowest level were as follow: the highest mean was teaching basic construction; administrators have developed a scientific and reasonable

information management system; administrators believe that the functions provided by the academic affairs management system meet daily work needs. Administrators have developed a scientific and reasonable information management system and have a medium score. Managers may lack professional knowledge and experience in information management and do not understand the necessity and methods of establishing a scientific and reasonable information management system, resulting in the failure to effectively formulate it. Schools may lack adequate human, material and financial resources. It is consistent to the research of Gao Zongli (2020) studied on a topic of “Research on the informatization construction of university academic affairs management based on big data” research results: the modules of the academic affairs system are not perfect; institutionally, the rules and regulations management system does not match the informatization of academic affairs management.

2. The guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities. including 5 guidelines, a total of 50 measures: 1) 7 measures to promote teaching plan management, 2) 14 measures to promote teaching operation management, 3) 8 measures to improve teaching evaluation, 4) 8 measures to improve teaching quality assurance and 5) 13 measures to improve teaching basic construction. The researcher has chosen measures to improve teaching basic construction the reason that experts proposed this strategy in response to the current situation. Increase cooperation with enterprises and research institutions, strive for more practical teaching resources, and expand the number and capacity of practice bases. Upgrade existing practice bases, improve facilities and equipment, standardize management processes, and ensure that the quality of each base is improved. Where conditions permit, we will actively raise funds and plan and build new practical teaching bases to meet the growing practical needs of students. Strengthen cooperation with enterprises to better connect practice bases with industry needs and ensure that practical teaching is closer to actual work situations. This guideline is consistent the research of Long Lihong, Chen Weiping, Huang Chanyuan (2023) studied on a topic of “Analysis on the construction path of practical teaching base for college students in private undergraduate universities” has suggested to construction of practice bases in colleges and universities lacks comprehensive and in-depth school-enterprise interaction. The enthusiasm of teachers and students affects the development of practice bases such as studios, and school-enterprise cooperation should be strengthened.

3. The suitability and feasibility of guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities in 5 aspects were at highest level with the values between 4.00 and 5.00, which means guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities are suitability and feasibility, measures to promote teaching operation management in terms of course scheduling management, increase the skills training of academic staff; strengthen the information construction of the academic affairs management system" is at a high level in terms of suitability and feasibility. In terms of course scheduling management, increase the skills training of academic staff. Increasing the skills training of academic staff can help improve teaching quality, adapt to educational changes, enhance professionalism, stimulate innovation capabilities, improve teacher satisfaction,

and enhance the competitiveness of schools. It is of great significance for promoting the sustainable development of education and teaching. This is basically consistent with the following research results: Course scheduling is a very complex task in college teaching management, which is restricted by many factors such as the current status of school teaching resources, teaching requirements, academic staff levels, and the application of information technology. (Jin Guo, Li Gui'an,2020).

Recommendations

1. Recommendations in implementation

1.1 Teaching plan management; As a middle-level administrators, should focus on practical teaching and internship training. Cooperating with industry and conducting school-enterprise cooperation projects can provide students with more practical opportunities.

1.2 Teaching operation management; As a middle-level administrators, should conduct a comprehensive analysis and evaluation of the current teaching operation management situation. Based on the principles and methods provided in the guide, formulate a teaching operation management plan suitable for colleges and universities.

1.3 Teaching evaluation; As a middle-level administrators, should select appropriate evaluation methods based on the methods and tools provided by the evaluation guide. It can include the combined application of multiple evaluation methods such as student evaluation, peer evaluation, self-evaluation, and course evaluation.

1.4 Teaching quality assurance; As a middle-level administrators, should In-depth study and understanding of the content of the guidelines for teaching quality assurance, including goals, principles, methods, and standards.

1.5 Teaching basic construction; As a middle-level administrators, should development plan and teaching needs of colleges and universities, formulate a development plan for teaching infrastructure. Clarify the construction goals, priorities and plans for the next few years.

2. Recommendations for further research

2.1 Due to this research has shown that academic affairs management in Guangxi universities, the next research should be “Guidelines for improving academic affairs management, Universities in China.”

2.2 Due to this research has shown that guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities , the next research should be about “Strategy for enhance academic affairs management in Guangxi universities.”

2.3 According to the purpose that this research has provide the guidelines for improving academic affairs management in Guangxi universities, there should be the next research about “the factor of academic affairs management in Guangxi universities.”

References

- Chen Weiping, and Huang Chanyuan. (2023). Assessing the impact of corporate environmental performance on efficiency improvement in labor investment. *Business Strategy and the Environment*, 32(7), 5008-5024.
- Cheng Shuo, Ding Jinguo, Zhu Jianliang. (2018). Analysis of the current situation and countermeasures of academic management in colleges and universities. *Science and Education Wenhui*, 58(03), p.129.
- Elizabeth. (2018). *Research and Analysis on the Application of Information Technology in Educational Administration in Colleges and Universitie*. Educational Economy and Management, p.16.
- Gao Zongli. (2020). Research on the informatization construction of university academic affairs management based on big data. *Information Technology Materials*, 21(6), p.157.
- Jin Guo, Li Guian. (2020). Analysis of issues related to course scheduling management in colleges and universities and exploration of personalized course scheduling models. *Management Informatization*, 19(04), p.46.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610.
- Long Lihong, Chen Weiping, Huang Chanyuan (2023). *Analysis on the construction path of practical teaching base for college students in private undergraduate universities*. Campus Governance, 27, 66.
- Middaugh, M. F. (2015). *Planning and Assessment in Higher Education: Demonstrating Institutional Effectiveness*. John Wiley & Sons. (2nd edition)
- The European Ministers of Education. (1999, June 19). *The Bologna Declaration: Joint declaration of the European Ministers of Education convened in Bologna on the 19 of June 1999*. Retrieved from <https://ehea.info/>
- The Higher Education Act of the United States. (1965). *Higher Education Act of 1965: Public Law Number 89-329*. Statutes at Large, Volume 79, 1219.

สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู
โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แม่ฮ่องสอนเขต 2

Current Conditions and Needs of Teacher's Competencies on Learning

Management in Ban Jomjang Mittraphap 193 School

under Maehongson Primary Educational Service Area Office 2

วันที่รับบทความ: 21 ก.ค. 67

วันที่แก้ไขบทความ: 20 ส.ค. 68

วันที่ตอบรับ: 30 ส.ค. 68

พันธ์ทิพย์ นิลบุณไพญ์¹

Pantip Nilubonpaibun¹

สายฝน แสนใจพรหม²

Saiphon Sanjaiprom²

ชาตรี มณีโกศล³

Chatree Maneekosol³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบบันทึกวิเคราะห์สถานการณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ กับผู้ร่วมวิจัยจำนวน 26 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 และศึกษานิเทศก์

ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 จากการวิเคราะห์สถานการณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการครูส่วนใหญ่สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการสร้างสื่อการสอนและนวัตกรรมการเรียนการสอน เทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ยังประสบปัญหาเรื่องความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ต และขาดการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในกระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล ครูมีการใช้วิธีที่หลากหลายและประเมินตามสภาพจริง แต่ยังคงขาดทักษะในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดผล นอกจากนี้ครูมีการติดตามและพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง แต่โรงเรียนยังขาดระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนอยู่ในระดับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ แต่ยังไม่มีการใช้

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2565)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University. (2022)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University. (Advisor).

³ รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

³ Associate Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University. (Co Advisor).

กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มในระดับที่จำกัด สำหรับความต้องการในการพัฒนา พบว่าครูต้องการพัฒนาทักษะในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก การวัดและประเมินผล ตลอดจนการผลิตสื่อโดยใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ยังต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : สภาพปัจจุบันและความต้องการ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู

Abstract

The objective of this research survey research is to study the current conditions and needs of teacher's competencies on learning management. It employs a situational analysis of workshop with 26 participants included administrators, teachers, students from Ban Jomjang Mittraphap School 193, and educational supervisor.

The study revealed that the current conditions of teachers' learning management competencies at Ban Jom Jang Mittrapap 193 School, based on the situational analysis derived from a workshop, indicates that the majority of teachers are capable of designing learner-centered instructional processes and organizing activities aligned with 21st-century learning approaches. Teachers have demonstrated the ability to create instructional media and incorporate innovations and technology into their teaching practices. However, certain challenges remain, particularly the instability of the internet system and the lack of integration of local wisdom into the instructional process. With regard to assessment and evaluation, teachers employ a variety of methods and utilize authentic assessment strategies. However, they still lack the necessary skills to verify the quality and effectiveness of assessment tools. In addition, although teachers consistently monitor and support individual student development, the school does not yet have a systematic information management system for organizing and storing student data. The learning environment, both within and outside the classroom, is generally conducive to learning but the implementation of group-based learning processes remains limited. The needs for developing teacher's competencies on learning management at Ban Jomjang Mittraphap school 193 includes the development of school-based curriculum, the design of active learning strategies, assessment and evaluation practices, and the production of instructional media by using technology. Additionally, teachers need to exchange learning management techniques with teachers within and outside the school to further enhance their learning management competencies effectively.

Keywords: Current Conditions and Needs, Competencies on Learning Management, Teacher Professional Development

บทนำ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เข้าสู่สังคมยุคดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างทั่วถึง ดังนั้นจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการเรียนรู้ให้มีทักษะสำหรับการดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษใหม่ ซึ่งทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) เป็นทักษะสำคัญที่ผู้เรียนต้องฝึกการ

เรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, น.4) “ครู” จึงถือเป็นบุคลากรสำคัญในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นผู้มีบทบาทในการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิด ความเจริญงอกงาม ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะจำเป็นการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะโดยมีข้อค้นพบจากงานวิจัยของกลุ่มประเทศองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา OECD : Organization for Economic and Co-operation Development (2005) พบว่า คุณภาพของครูจะเป็นที่จะตัวสะท้อนคุณภาพของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูนับว่าเป็นกลไกสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการเรียนรู้กับครูที่มีความเชี่ยวชาญจะช่วยให้เด็กเรียนพัฒนาความรู้และทักษะได้ดีกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่ไม่มีความเชี่ยวชาญ การศึกษาพบว่าความถี่ในการเรียนรู้นักเรียนที่ได้รับการสอนจากครูที่มีความเชี่ยวชาญมีมูลค่าสูงขึ้นถึง 3 เท่าเมื่อเทียบกับนักเรียนที่เรียนกับครูที่ความเชี่ยวชาญต่ำกว่า สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555, น. 47) สมรรถนะครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครู ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความต้องการขององค์กรทางการศึกษาคุณูปการการศึกษา โดยเฉพาะสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มี สมรรถนะที่สูงขึ้นอยู่เสมอ สุภาพรธรรม ธาระขง (2562, น. 110) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561-2580) ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาการศึกษาเป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่เน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยมีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ซึ่งการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่เหมาะสม (พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562, 2562, น. 4) จากการศึกษาคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการครู สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ (2564, น. 47) ได้นำเสนอสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผลจัดการเรียนรู้ 6) การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ 7) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 8) การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ผู้วิจัยเห็นว่าควรนำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการนำเสนอสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 จากการศึกษาข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาที่ลดลง ต่ำกว่าค่าเป้าหมายของสถานศึกษากำหนดร้อยละ 6.66 (โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193, 2564, น. 66) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาข้อมูลของครูผู้สอนพบว่า โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 มีครูจำนวน 32 คน สอน ไม่ตรงวุฒิ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 78.12 นอกจากนั้นคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษายังมีข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนาคุณภาพของ

ครู โดย ครูผู้สอนควรเข้ารับการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ได้รับมอบหมาย ติดตามผลการนำไปใช้และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ครูควรจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning มาปรับใช้ให้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระ ในทุกระดับชั้นและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนทันทีเพื่อนักเรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง รวมถึงควรมีการจัดโครงการที่ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน และควรมีการสร้างความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ โดยจัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2, 2563, น. 48) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูโดยการใช้แนวทางชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พบว่าเป็นกระบวนการที่ส่งผลดีต่อการพัฒนาครูในระยะยาวตั้งแต่ปลายปี 2558 เป็นต้นมา การใช้แนวทาง PLC ได้เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานของทุกฝ่ายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาในการเรียนการสอน การบริหาร และการปฏิรูปสถานศึกษา ผลที่ได้คือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ในชุมชนการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการเติบโตและพัฒนาของทั้งองค์กรและบุคคล (บุญชอบ จันทาพูน สุวดี อุปปินใจ สมเกียรติ ตุ่นแก้ว และไพโรจน์ รตนชูวงศ์, 2561, น. 42). นอกจากนี้ Fullan (2005) พบว่า การพัฒนาโรงเรียนด้วยรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้สร้างการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพทางวิชาชีพของครู โดยส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการระดมความคิด นำทีมงานร่วมพัฒนา และเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแบบที่เหมาะสมตามความต้องการและความแตกต่างของผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างเด่นชัด สอดคล้องกับแนวคิดของ (ณัฐวุฒิ ใจแน่น, 2563, น. 132) การที่ผู้บริหาร คณะครู มีการวางแผนประชุมปรึกษาคำปรึกษาหรือในหน่วยงาน โดยร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะด้านต่างๆ ของนักเรียนได้ครบทุกด้าน ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ของครูนั้นดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย การสร้างทีม การร่วมกำหนดปัญหา การวางแผนออกแบบกระบวนการทำงาน การลงมือปฏิบัติตามแผน และการสะท้อนผลหลังการดำเนินงาน (ปิยะพงษ์ ปูนอุดม, 2563, น. 72) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ซึ่งคาดว่าผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 ซึ่งจะใช้ในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2

ประโยชน์ของการศึกษา

โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่และผู้ร่วมวิจัย

พื้นที่เป้าหมายในการทำวิจัย คือ โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ประกอบด้วยผู้เข้าร่วมวิจัย จำนวน 26 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 และศึกษานิเทศก์ โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. ขอบเขตด้านเวลา

ปีการศึกษา 2566

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ตามองค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 6) การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ 7) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 8) การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้ร่วมวิจัย

ผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 และศึกษานิเทศก์ จำนวน 26 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกวิเคราะห์สถานการณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 วิเคราะห์สถานการณ์

ผู้วิจัยดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันระหว่างผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 และศึกษานิเทศก์ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการใน

การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูตามหัวข้อ จุดเด่น จุดด้อย จุดควรพัฒนา และความต้องการในการพัฒนา

3.2 สรุปผลสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมาสรุปผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบบันทึกวิเคราะห์สถานการณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ว่า 1) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนเวดล้อมด้วยวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น แต่ครูขาดความรู้ในการเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญา และแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น และนอกจากนี้หลักสูตรยังพัฒนาไม่สำเร็จ ต้องการให้มีการอบรมพัฒนาการจัดทำหลักสูตร 2) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแต่ยังขาดครูผู้สอนบางรายวิชา ขาดการไปศึกษานอกสถานที่ ควรพัฒนาเครื่องมือวัดผลประเมินผลให้หลากหลาย และสื่อการสอนให้ทันสมัย ครูต้องการอบรมเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก Active learning การวัดผลประเมินผล และการผลิตสื่อโดยใช้เทคโนโลยี 3) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และการทบทวนเนื้อหาความรู้เดิม โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย เช่น เกมและเพลง เพื่อดึงดูดความสนใจ อีกทั้งยังมีการใช้สื่อการสอนเพื่อสร้างความน่าสนใจให้กับผู้เรียน ควรมีการบูรณาการรายวิชาที่ใกล้เคียงกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการเรียน และครูควรปรับเทคนิคการสอนและบุคลิกภาพของตนให้เข้าถึงง่ายต่อผู้เรียนอยู่เสมอ ครูต้องการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการสอนใหม่ๆจากเพื่อนครูในโรงเรียน หรือต่างโรงเรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียน 4) ด้านการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ สถานศึกษาอยู่ใกล้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูผู้สอนมีสื่อประกอบการสอน ตลอดจนครูผู้สอนมีใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ แต่มีข้อจำกัดในการใช้สื่อเทคโนโลยีเนื่องจากระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร ขาดการเผยแพร่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรเพิ่มความตระหนักให้ผู้เรียนคุณค่าของแหล่งการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพิ่มการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน และสร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียนจากแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ครูผู้สอนมีความต้องการเรียนรู้การผลิตสื่อที่ทันสมัยและน่าสนใจ 5) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนมีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงและใช้วิธีการที่หลากหลาย ชัดเจน เป็นกลาง แต่ครูยังขาดความชำนาญในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลประเมินผล ควรมีการพัฒนาการหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อให้การวัดประเมินผลมีความถูกต้องมากที่สุด ครูผู้สอนต้องการผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพิ่มเติมในการหา

คุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ 6) ด้านการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนสม่ำเสมอทุกปีการศึกษาและมีการบันทึกผลการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน บันทึกข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล เพื่อนำมาวิเคราะห์และแก้ปัญหาผู้เรียน แต่ยังคงขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพในการเก็บข้อมูล ควรมีการพัฒนาการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

7) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน สภาพบรรยากาศทั้งภายนอกและภายในห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สะอาด ปลอดภัย เพียงพอ ครูสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน เช่น คำพูด ลักษณะท่าทางที่เป็นมิตรแก่ผู้เรียน ควรส่งเสริมการเรียนรู้แบบเน้นกระบวนการกลุ่ม การลงมือปฏิบัติและให้ผู้เรียนได้ฝึกความกล้าแสดงออก และควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ เช่น ทำสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน ครูต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนแบบกระบวนการกลุ่มและฝึกความกล้าแสดงออกของผู้เรียน 8) ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมโฮมรูมทุกวัน กิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียน กิจกรรมส่งเสริมจิตอาสา เช่น ลูกเสือจิตอาสา แต่ยังขาดการประสานงานเพื่อขอความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและชุมชนในการอบรมพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ขาดโครงการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ควรมีการจัดอบรมคุณธรรม จริยธรรมแบบกลุ่มใหญ่เนื่องจากการอบรมคุณธรรม จริยธรรมในกลุ่มใหญ่ยังมีน้อย และไม่ค่อยสม่ำเสมอ ควรมีพัฒนาและปรับพื้นที่ให้มีพื้นที่ในโรงเรียนเพื่อการปลูกผักและนำมาใช้ทำอาหารกลางวัน และส่งเสริมทักษะด้านอาชีพเพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ในอนาคตมีความต้องการให้มีการสอดแทรกคุณธรรมในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 มีรายละเอียดดังนี้ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนแวดล้อมด้วยประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย แต่ครูยังขาดความรู้ในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูไม่ใช่คนในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาส ทองเปลว (2561, น.156-168) ซึ่งวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการบูรณาการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้และด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครูครูมีการออกแบบโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนเพราะเป็นการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจ และทำให้ผู้เรียนได้เกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง เนื่องจากผู้ร่วมจะได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ทำให้พวกเขาเกิดความตื่นตัว เร้าใจ สนุกสนาน และนำมาสู่การเรียนรู้ที่มีความสุข สอดคล้องงานวิจัยของ สายฝน แสนใจพรม (2562, น. 75) ผลการพัฒนาครู พบว่า คะแนนทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์มีค่าสูงกว่าก่อนเรียนในทุกระดับชั้น นอกจากนี้ มั่นทนา ศรีพุทธา (2564, น. 40) พบว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยในการจัดการเรียนรู้ดำเนินตามแผนและดำเนินอย่าง

ต่อเนื่อง ส่งผลให้ทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับสูงทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เช่นเดียวกับ ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563, น. 176) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ซึ่งพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เรียงข้อมูลมากที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญลำดับรองลงมา คือ การออกแบบการเรียนรู้ และต่ำที่สุด ได้แก่ การวัดและประเมินผล ด้านการสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ครูมีการสร้างสื่อการสอน นวัตกรรม และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการที่ครูผู้สอนนำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะทำให้ผู้เรียนมีความสนใจในเนื้อหามากยิ่งขึ้นและไม่เกิดความเบื่อหน่าย ภาสกร เรืองรอง (2557, น.203) ศึกษาวิจัย เรื่อง เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21 พบว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู รวมถึงใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ดังนั้นทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูจะต้องตระหนักและฝึกฝน อย่างไรก็ตาม โรงเรียนยังมีข้อจำกัดระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร และยังขาดการเผยแพร่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรสร้างความตระหนักแก่ผู้เรียนให้เห็นคุณค่าแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเพิ่มการศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน และสร้างอัตลักษณ์ของโรงเรียนจากแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ปิยะภรณ์ ปิยะแสงทอง (2566, น.21) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันและความต้องการการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูด้านบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนมาใช้ในการจัดการเรียนจะช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนเข้ากับชีวิตจริงได้และในทางกลับกันก็จะสามารถเชื่อมโยงเรื่องของชีวิตจริงภายนอกห้องเรียนเข้ากับสิ่งที่เรียนได้ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจว่าสิ่งที่ตนเรียนมีประโยชน์หรือนำไปใช้ได้ในโลกของความเป็นจริง 5) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนมีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย แต่ครูยังขาดความเชี่ยวชาญในการหาคุณภาพเครื่องมือทั้งนี้เนื่องจากครูขาดความรู้ในเรื่องการหาคุณภาพเครื่องมือ ตลอดจนทางไม่ค่อยมีการอบรมให้ความรู้แก่ครูในเรื่องดังกล่าว ชีวันกูร วรบำรุงกุล (2560, น. 232) เพราะว่า ทักษะที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครู คือครูควรพัฒนาทักษะทางการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาและปรับปรุงสื่อการสอนให้ทันสมัย น่าสนใจ รวมทั้งการเลือกใช้สื่อการสอนและการใช้เทคโนโลยีในการสอน ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาความชำนาญและความเชี่ยวชาญของครูในวิชาชีพ ผลของการพัฒนาตนเองของครูนี้จะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน 6) ด้านการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูมีการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน การบันทึกการจัดการเรียนการสอน การบันทึกวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล แต่ทางโรงเรียนยังขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีความสามารถในการพัฒนาด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนมีน้อย ตลอดจนความซับซ้อนของระบบอินเทอร์เน็ตอาจส่งผลต่อการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับ อนุสร อุดทะ (2562, น. 239) พบว่า สมรรถนะที่ครูพึงมี คือ ครูผู้สอนต้องมีสมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา โดยมีความรอบรู้เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ สามารถออกแบบวิธีการและเครื่องมือในการวัด และประเมินผลเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 7) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน สภาพบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เอื้อต่อการเรียนรู้ สะอาด ปลอดภัย เพียงพอตามจำนวนนักเรียน ครูมีการสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ด้วยคำพูด ท่าทางที่เป็นมิตร แต่ครูยังมีการใช้กระบวนการกลุ่มและการลงมือปฏิบัติน้อยทั้งนี้เนื่องจากครูบางท่านยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุกที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติ ยังยึดการสอนเชิงบรรยาย หรือบางเนื้อหาในบางรายวิชาอาจไม่สามารถจัดเป็นกระบวนการกลุ่มและลงมือปฏิบัติได้ ซึ่งมีนักวิจัยพบว่า ทักษะสำหรับครูเพื่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพของครูนั้นประกอบด้วย 1) คุณลักษณะของการเป็นครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะการจัดการเรียนการสอนอย่างสร้างสรรค์เป็นการวิธีการต่าง ๆ มาใช้สร้างบรรยากาศกระตุ้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน 3) การมีรูปแบบการสอนความคิดสร้างสรรค์ เป็นการเชื่อมความรู้ บริบท และประสบการณ์ของครูเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ผู้เรียน (ปัญญานาฏ วรวัฒน์ชัย, 2560: 70) สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ฐานิดา เกื่อนชำนาญ (2560, น. 9) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ต้องมีบรรยากาศที่ดี มีความสะอาดร่มรื่น สวยงาม มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อันให้เด็กปฐมวัย สามารถพัฒนาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดได้ 8) ด้านการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมโฮมรูมนักเรียนประจำชั้นทุกวัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูต้องการปลูกฝังคุณลักษณะที่ดีแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบสมรรถนะของครูในการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนควรใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้อันให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ (วนิดา ภูษานี, 2564: 374) นอกจากนี้โรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิต กิจกรรมส่งเสริมจิตอาสา แต่ขาดโครงการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพ เพราะการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและการประกอบอาชีพจะเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริงในอนาคต และสอดคล้องกับแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ ของ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2558, น10) กล่าวว่า ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และทักษะด้านชีวิตและอาชีพ

สำหรับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อบรมการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก การวัดผลประเมินผล การหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลประเมินผล และการผลิตสื่อโดยใช้เทคโนโลยี เนื่องจากโรงเรียนยังพัฒนาหลักสูตรไม่สำเร็จ มีบางรายวิชายังไม่ออกแบบการเรียนการสอนเชิงรุก ครูไม่ชำนาญในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดผลประเมินผล ตลอดจนครูหลายท่านยังไม่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อผลิตสื่อที่น่าสนใจและทันสมัยแก่ผู้เรียน นอกจากนี้มีความต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการจัดการเรียนรู้จากเพื่อนครูในโรงเรียนและต่างโรงเรียน เพราะครูจะได้แนะนำแนวทางวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ มาใช้ในการสอนนักเรียน สอดคล้องกับ วนิดา ภูษานี (2564, น. 156) พบว่า ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนบ้านนาตาลคำฆ่า ได้แก่

1) คุรุขาดทักษะการสื่อสาร 2) คุรุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นสำคัญน้อย 3) คุรุขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) คุรุขาดการพัฒนาภาวะผู้นำครู 5) คุรุขาดการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ 6) คุรุมีทักษะในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อจัดการเรียนรู้อย่างไม่เพียงพอ 7) คุรุต้องการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ 8) คุรุขาดการพัฒนาทักษะการคิด 9) คุรุต้องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น 10) คุรุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนไม่เพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุรุยังขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คุรุยังยึดติดการสอนแบบเดิมไม่พัฒนาตนเองเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก คุรุไม่ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล ตลอดจนการหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลประเมินผล และคุรุขาดความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีทำให้ไม่สามารถผลิตสื่อโดยใช้เทคโนโลยี และ กันตวรรณ มีสมสาร (2560, น. 52-53) พบว่า การที่หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้โอกาสอย่างเสมอภาคในการพัฒนาครูจัดอบรม สนับสนุน การพัฒนาระบบสารสนเทศและสร้างคลังข้อมูล ส่งเสริมให้ มีการถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่ประสบความสำเร็จและประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ส่งผลให้ครูผู้สอนทุกคนมีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสูงขึ้น นอกจากนี้ จารุชา สมศรี (2565, น.326-331) พบว่า เมื่อครูได้นำรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเนื่อง ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 โรงเรียนแควดล้อมด้วยประเพณี วัฒนธรรม ที่หลากหลาย แต่คุรุขาดความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และการจัดการเรียนรู้อย่างขาดการเผยแพร่บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น คุรุมีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอนแต่โรงเรียนมีข้อจำกัดระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร คุรุผู้สอนมีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และใช้วิธีการที่หลากหลาย แต่คุรุยังขาดความเชี่ยวชาญในการหาคุณภาพเครื่องมือ คุรุมีการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเสมอแต่ขาดระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล สภาพบรรยากาศทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน แต่ควรเพิ่มกระบวนการกลุ่มและสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ควรนำมาสร้างเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

2. จากการวิจัย พบว่า คุรุมีความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก การวัดผลประเมินผล การหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลประเมินผล การผลิตสื่อโดยใช้เทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้ครูทุกคนได้เข้ารับการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทชุมชน ตลอดจนพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวัดผลประเมินผล และการใช้เทคโนโลยีมาผลิตสื่อ

3. จากการวิจัย พบว่า คุรุมีความต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างเน้นกระบวนการกลุ่ม ทั้งจากเพื่อนครูภายในและภายนอกโรงเรียน

4. จากการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้หลายด้าน โดยผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการ PLC เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อันจะช่วยพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษา เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 ระหว่างโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอแม่สะเรียง

2. ควรทำการศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

3. ครูแต่ละคนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละด้านแตกต่างกัน ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยตามช่วงวัย

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงาน ก.ค.ศ. กันตวรรณ มีสมสาร. (2560). การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21. วารสาร วไลยองค์ปริทัศน์, 7(2), 45-56.
- จารุชา สมศรี . (2565). รูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(9), 326-331.
- ฐานิดา เกื่อนชำนาญ. (2560). ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยในโรงเรียน สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ณัฐฉา ใจแน่น. (2563). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู. (ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). สารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรภัทร วรบำรุงกุล พรสวัสดิ์ ศิริสาदनันท์ เรืองวิทย์ นิลโคตร และ สมปอง มูลมณี. (2561). รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของโรงเรียน ในภาคตะวันออก. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชอบ จันทาพูน สุวดี อุปปินใจ สมเกียรติ ตุ่นแก้ว และ ไพโรจน์ รัตนชูวงศ์. (2561). กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู โรงเรียนเทศบาล 1 ดันยาง จังหวัดเชียงราย. วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(37), 41-47.
- ปัญจนภา วรรณชัย. (2560). ทฤษฎีการเกิดความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์. คุรุศาสตร์สาร, 11(1), 69-78.
- ปิยะพงษ์ ปุ่นอุดม. (2563). การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวคิดชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC). วารสารปัญญาพัฒน์, 39(3), 68-76.

- ปิยะภรณ์ ปิยะแสงทอง รสวลีย์ อักษรวงศ์ และชวลิต ชูกำแพง. (2566). การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(5), 13-28.
- ปิยะมาศ ทองเปลว และอำนาจ ชนวงษ์. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ ครูปฐมวัยสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. *วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(2), 156-168.
- พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562. (2562, พฤษภาคม 1). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 57. น. 4. ภาสกร เรืองรอง. (2557). “เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21”. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*. 5(ฉบับที่พิเศษ), 195-205.
- มันทนา ศรีพุทธา. (2564). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193. (2564). รายงานการประเมินตนเอง *Self Assessment Report : SAR* โรงเรียน บ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193 ปีการศึกษา 2564. แม่ฮ่องสอน: โรงเรียนบ้านจอมแจ้งมิตรภาพที่ 193.
- วนิดา ภูษานี. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : กรณี โรงเรียนบ้านนา ตาลคำว. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยา เขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). สารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สายฝน แสนใจพรหม. (2562). การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของครูที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม ทักษะการคิดวิเคราะห์ (รายงานผลการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ” สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 (พ.ศ. 2563-2566). แม่ฮ่องสอน: สำนักงาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). แนวทางการ จัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะสาขาวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุภาพรรณ ชะชะง. (2562). การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (การค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). เพาะ: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อนุสร อุดทะ. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Fullan, M. (2005). *Leadership and sustainability: System thinkers in action*. Thousand Oaks: Sage Publications.

OECD. (2005). *OECD Guidelines on Corporate Governance of State - Owned Enterprises*. France: OECD Publishing.

