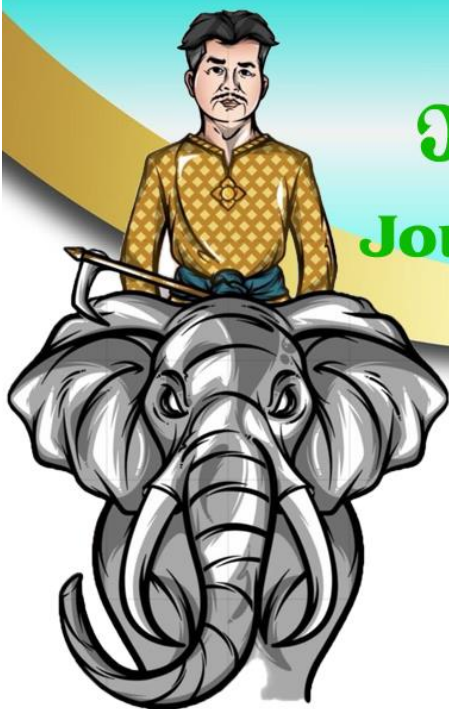




วารสารศรีบัวบานตร Journal of Srihwao Nakhon

ISSN : 3088- 1447(Online)



ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2568

Vol. 1 No.3 September - December 2025



095- 048- 1158



joskn2025@gmail.com



<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/joskn>



วารสารศรีขวานคร

Journal of Srikhwao Nakhon

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2568

วัตถุประสงค์

วารสารศรีขวานคร เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ในด้านการสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัย เปิดรับบทความภาษาไทย

กำหนดออกวารสาร ทุก 4 เดือน (ปีละ 3 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน – ธันวาคม

ที่ปรึกษา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.มังกร ทองสุขดี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุณหญิงณัฐนนท์ ทวีสิน
3. ดร.ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โนตะวัน กำห่อม สภาวัฒนธรรมตำบลขวาว



กองบรรณาธิการ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรุญทวี มหาวิทยาลัยพะเยา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี พันธุ์ไทย คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ กางเพ็ง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
5. ดร.สมคิด สุขเอิบ มหาวิทยาลัยสารคาม
5. ดร.โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
6. ดร.ณัฐรินทร์ ปรีวงศ์กุล มหาวิทยาลัยพะเยา
7. ดร.สามารถ จันทร์สุรย์ มหาวิทยาลัยชีวิต
8. ดร.พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี
9. ดร.ณัด ยันต์ทอง สภาวัฒนธรรมตำบลขาว
10. ดร.กฤษดา นิยมทอง สภาวัฒนธรรมตำบลขาว

ผู้จัดการวารสาร

นางสาวธาราทิพย์ มูลศาสตร์

สภาวัฒนธรรมตำบลขาว

ฝ่ายประสานงาน

อาจารย์สัญญา คำอิน

สำนักงาน

สภาวัฒนธรรม ตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45120



บทบรรณาธิการ

ยินดีต้อนรับสู่ วารสารศรีขวานคร ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 วารสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เชิงวิชาการในด้านที่หลากหลาย ทั้งในด้านการศึกษา สังคมศาสตร์ และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง และผลักดันการพัฒนาสังคมในทิศทางที่ดี

บทความที่น่าสนใจในฉบับนี้ ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่สะท้อนในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษา การเสริมสร้างความเข้าใจด้านสังคม วัฒนธรรม รวมถึงแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคมที่ซับซ้อน องค์ความรู้ที่ถ่ายทอดโดยนักวิชาการและนักวิจัยในฉบับนี้ ล้วนแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้จากหลากหลายศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างพลังให้กับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้ จะช่วยเป็นแนวคิดเชิงวิเคราะห์ให้กับผู้อ่าน และเป็นแรงผลักดันให้เกิดความร่วมมือระหว่างวงวิชาการและภาคสังคมในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเข้มแข็งและมั่นคง

ท้ายที่สุดนี้ในนามของกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการจัดทำวารสาร ทั้งคณาจารย์ นักศึกษา นักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อ่านทุกท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารศรีขวานคร จะเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่มีคุณค่า

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ในตะวัน กำหอม

บรรณาธิการ



สารบัญ

กองบรรณาธิการ.....	ก
บพบรรณาธิการ	ข
สารบัญ	ค

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

อรรถพล ทองจันทร์, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ..... 1-14

มนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

กมลชนก พันชมภู, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ..... 15-26

สมรรถนะครูการศึกษาพิเศษกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ธีราภรณ์ ศรีอนันต์, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ..... 27-39

ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

อัจฉรา คงคณะ, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ..... 40-53

ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับคุณภาพชีวิตของของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

พยอม กุลสง, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ..... 54-65

จิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

จริยา เป้าสารี, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ..... 66-78



สารบัญ (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารการนิเทศกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 2

วรารณ ไบภักดี, โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ.....79-90

บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาว

น้ำฝน โงษาฤทธิ์.....91-100

ผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์ต่อทัศนคติและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

สุชีรา สายะรัตนชัย.....101-112

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการ
ทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

จิรวรรณ ทองพ่าย.....113-124



พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของ
บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

Ethical behavior in performance-oriented work, combined with innovative and
creative efforts of educational personnel at the Bueng Kan Primary Educational
Service Area Office.

¹อรรถพล ทองจันทร์, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Auttapon Thongchan, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹auttaponbuey.30@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม 2) ศึกษาระดับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป รองลงมาคือด้านความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป ตามลำดับ 2) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป ด้านความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 ($R^2=0.911$) และผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : พฤติกรรมเชิงจริยธรรม, การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์, การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์



Abstract

The objectives of this research were to 1) examine the level of ethical behavior 2) investigate the level of performance-oriented work combined with proactive and creative work 3) explore the relationship between ethical behavior and the combined dimension of performance-oriented and proactive creative work among educational personnel in the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. Statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that 1) Overall, the ethical behavior was at a relatively high level. Considering individual dimensions, the highest average score was found in the future orientation and general self-control dimension, followed by the general self-efficacy belief dimension 2) The combined performance-oriented and proactive creative work was also at a relatively high level. When analyzed by dimension, the highest average score was found in performance-oriented thinking combined with creative initiative, followed by behavioral expression of performance-oriented and proactive work, respectively 3) The relationship between ethical behavior and the combined work dimension was analyzed using multiple regression. The future orientation and general self-control dimension and the general self-efficacy belief dimension yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.900. These dimensions significantly explained 90.00% of the variance in the combined work behavior at the statistical significance level of 0.01 ($R^2 = 0.911$). Hypothesis testing also confirmed that ethical behavior and the combined dimension of performance-oriented and proactive work were significantly correlated at the 0.01 level.

Keywords: Ethical behavior, Performance-oriented work, Proactive and creative work



บทนำ

ทัศนคติต่อการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจ และความคิดที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์หรือกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การประเมินคุณค่า เช่น ประโยชน์หรือโทษ ตลอดจนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่บุคคลมีต่อการ ทำงาน ทั้งในแง่ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและบริบทขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอก โดยบุคคล นั้นจะมีความพร้อมและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกและความเข้าใจของ ตนเอง สารสำคัญของทัศนคติสามารถสรุปได้เป็นสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ความรู้ในเชิงการ ประเมินค่า (2) อารมณ์ความรู้สึก และ (3) ความโน้มเอียงในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Engle และคณะ (2010) จากผลการวิจัย พบว่า ทัศนคติของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีใน สถาบันอุดมศึกษามีส่วนช่วยในการอธิบายลักษณะจิตใจด้านความเอื้ออาทรและความสามัคคีได้ใน สัดส่วนร้อยละ 40.6 ขณะเดียวกัน ทัศนคติที่มีต่อการทำงานแบบอุทิศตนของครูและอาจารย์ก็ถือเป็น ปัจจัยสำคัญลำดับแรกที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างทุ่มเทของบุคลากรกลุ่มนี้ได้ถึงร้อยละ 56.5 นอกจากนี้ ยังมีการค้นพบว่า ทัศนคติที่มีต่อการสอนและการเรียนรู้ตามมาตรฐานสากลร่วมกัน มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการทางวิชาการภายในชั้นเรียน โดยสามารถอธิบายผลได้ใน ระดับประมาณร้อยละ 16.86

ความมุ่งมั่นของบุคลากรทางการศึกษาในการทุ่มเทร่างกาย แรงใจ เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ในการ ทำงาน ตลอดจนการคิดและดำเนินงานด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงความสามารถในการหลีกเลี่ยง หรือลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงาน ทั้งยังรวมถึงการไม่กระทำหรือการปฏิเสธ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์การทำงานที่ต้องการความสร้างสรรค์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่ง สอดคล้องกับคำอธิบายของนักวิชาการอย่าง Guillaumie (2020) มีงานวิจัยที่ระบุว่า ปัจจัยสำคัญที่ สามารถทำนายความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ กลุ่ม อารมณ์ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และปัจจัยภายในครอบครัว นอกจากนี้ ยังมีข้อค้นพบที่แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการฝึกฝนตนเอง รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกัน ล้วนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องของพนักงาน อีกทั้งยังพบอีกว่า ความตั้งใจในการทำงานมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่ของบุคคลในแต่ละ วิชาชีพ ในมุมมองของแนวทางบริหารการศึกษาและจิตพฤติกรรมศาสตร์ การศึกษาความตั้งใจและ การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ควบคู่กับการสร้างสรรค์อย่างริเริ่มของบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการ นำเสนอผลการวิจัยและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถจำแนกตัวแปร หลักออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม เช่น วัฒนธรรมขององค์กร การ สนับสนุนทางสังคม และโอกาสในการได้รับการฝึกอบรม 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม เช่น ลักษณะการ มองอนาคต ความสามารถในการควบคุมตนเอง ความเชื่อมั่นในอำนาจตน และความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 3) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตาม



สถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะและความตั้งใจในการทำงานในลักษณะดังกล่าว ตลอดจนลักษณะการควบคุมตนเองต่อการทำงานที่เน้นทั้งผลสัมฤทธิ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การวิเคราะห์เชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้กับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และสร้างสรรค์ จึงสามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาพัฒนา สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในตะวัน กำหอม, 2568) นอกจากนี้ การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษายังเป็นประเด็นสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา ปัจจัยอย่างความซื่อสัตย์ ความสามารถในการควบคุมตนเอง และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน การทำงานที่เน้นเป้าหมายและความคิดริเริ่ม ยังเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อการพัฒนาวิธีการสอนที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาในการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์และการทำงานอย่างมีเป้าหมาย ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพของการศึกษาและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

บุคลากรทางการศึกษายังคงเผชิญกับอุปสรรคที่บั่นทอนการทำงานเชิงจริยธรรมและความคิดสร้างสรรค์ เช่น แรงกดดันจากระบบบริหาร การขาดแรงจูงใจ และข้อจำกัดทางวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนาแนวทางที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะการรับรู้อำนาจในตนเองที่สัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจ หากขาดความเชื่อมั่นหรือรู้สึกไร้อำนาจ อาจนำไปสู่ภาวะเฉื่อยชาและลดทอนความคิดริเริ่ม การศึกษานี้จึงมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเสนอแนวทางส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้ทำงานอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 10,110 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC)ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993:9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี



2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจน ผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.889

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ทั้งสองต้องใช้มาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)



ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมีความเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

ใช้เมื่อทำการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรจะอยู่ในมาตรวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ถ้ามีตัวแปรใดอยู่ในมาตรวัดระดับ Nominal คือ Ordinal Scale ควรจะเปลี่ยนให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

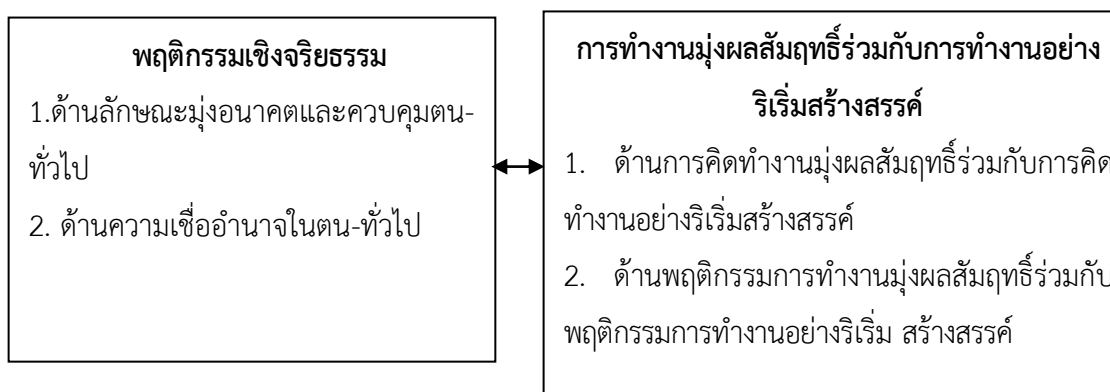
1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วม และการบริหารสถานศึกษา คือ ค่าเฉลี่ย (Mean : M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการนำสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเชิง



จริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson ' s Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง-ทั่วไป รองลงมาคือด้านความเชื่ออำนาจในตนเอง-ทั่วไป ตามลำดับ

2. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง-ทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์



สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป ด้านความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 ($R^2=0.911$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1)ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป ส่งผลทางบวกต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ด้านความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป ส่งผลทางบวกต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแข็งแกร่งใน ด้านคุณธรรมของระบบการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว เมื่อจำแนกรายด้านจะพบว่า อันดับหนึ่ง คือด้าน ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน - ทั่วไป รองลงมาคือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน - ทั่วไป โดย ลำดับ ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดและผลงานวิจัยก่อนหน้าในหลากหลายสาขา 1)ลักษณะมุ่ง อนาคตและการควบคุมตน – ทั่วไป จากข้อมูลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีลักษณะมุ่งเน้นอนาคตและ สามารถควบคุมตนเองได้ในระดับสูง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมจริยธรรม สอดคล้องกับ แนวคิดของ de Volder และ Lens (1982) ที่ระบุว่า บุคคลที่มีทัศนคติมุ่งอนาคตมักมีความสามารถในการวางแผน และให้คุณค่ากับผลสำเร็จระยะยาว ส่งผลให้สามารถอดกลั้นต่อผลลัพธ์ในระยะสั้นได้อย่างมี วินัย งานวิจัยของ กรทิพย์ รัตนภูมิ (2564) ยังพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณลักษณะความเอื้ออาทรและความสามัคคีของนิสิตนักศึกษา โดยใน กลุ่มผู้สูงอายุ ลักษณะนี้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการพึ่งพาตนเองได้ถึง ร้อยละ 37.3 ส่วนในมิติด้าน



เศรษฐกิจ พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563) พบว่า ลักษณะดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมการอุทิศตนในการทำงานของข้าราชการครูได้สูงถึง ร้อยละ 65 ซึ่งสนับสนุนข้อเสนอที่ว่า การมีแนวโน้มมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองมีวินัยนั้น ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างเป็นระบบ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความรับผิดชอบและมีคุณธรรม พร้อมทั้งสามารถเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้เรียน 2) ความเชื่ออำนาจในตน - ทัวไปอันดับรองลงมาคือ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งหมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าผลลัพธ์ของชีวิตและการทำงานเกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่จากโชคชะตาหรืออิทธิพลภายนอก แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Rotter (1966) และผลงานของ ดวงเดือน พันธุนาวิน (2557) ซึ่งชี้ว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มักมีแนวโน้มประสบความสำเร็จและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่า โดยตัวอย่างเช่น สิริพร บุญพา (2562) ระบุว่า ความเชื่ออำนาจในตนสามารถอธิบายพฤติกรรมการเรียนรู้แบบพอเพียงได้ถึง ร้อยละ 34.6 ขณะที่ พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563) พบว่าตัวแปรนี้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนได้ถึง ร้อยละ 87 และ สรายุทธ วรรณ (2563) รายงานว่า ความเชื่อนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมของครูในการพัฒนานักเรียนให้เป็น “คนดี” ได้ถึง ร้อยละ 44.5 จากหลักฐานเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งต้องทำหน้าที่พัฒนาตนเองและเป็นผู้นำด้านคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน การมีความเชื่อว่าตนมีอำนาจในการกำหนดผลลัพธ์ชีวิตของตนเองจะช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมในการทำหน้าที่

2. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ของบุคลากรทางการศึกษา ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง โดยเมื่อจำแนกออกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับหนึ่งคือ ด้านการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ควบคู่กับการคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความริเริ่มสร้างสรรค์ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญต่อ กระบวนการคิด การวางแผน การวิเคราะห์ และการพัฒนาวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ในส่วนของการแสดงออกทางพฤติกรรม แม้จะอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่ยังรองลงมาจากด้านความคิด ซึ่งอาจชี้ว่าความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ยังไม่ได้ถูกแปรเป็นการกระทำอย่างเต็มรูปแบบ 1) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ แม้ไม่มีทฤษฎีที่อธิบายแนวคิด “การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์” โดยตรง แต่สามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น McClelland (1961) ที่อธิบายว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้มีเป้าหมายชัดเจน มุ่งหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ตนเองบรรลุ ขณะที่ Atkinson (1964) กล่าวถึงแรงผลักดันภายในที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานเพื่อประเมินตนเอง และความพยายามในการแสวงหาโอกาสแห่งความสำเร็จเมื่อพิจารณาจากผลวิจัยในพื้นที่ พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการตั้งเป้าหมาย การมุ่งเน้นคุณภาพของผลงาน และการตระหนักในคุณค่าของผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน 2) การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ แม้ว่าจะไม่มีทฤษฎีเฉพาะที่อธิบายเรื่อง “การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” โดยตรง แต่



สามารถอธิบายผ่านทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ เช่น แนวคิดของ Guilford (1967) ที่เน้นเรื่องการคิดแบบอเนกนัย และ Wallach และ Kogan (1965) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงความคิดและสร้างแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงกลุ่มทฤษฎีมนุษยนิยมที่กล่าวถึงการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเองและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรมีแนวโน้มในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานได้ แม้ในเชิงพฤติกรรมยังอาจไม่แสดงออกเด่นชัดเท่ากับการคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรพล แสงศิลา และพรวิทย์ จันทรศิริสร (2564) ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและความมุ่งมั่นในการทำงาน และวาทีชัย แสงจันทร์ (2564) ที่ระบุถึงปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู วรรณิภา บุระวงษ์ และณอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560) ซึ่งเน้นว่าความริเริ่มสร้างสรรค์เชื่อมโยงกับสมรรถนะในการทำงาน พนิทภัทร ปิยะภาณิพงษ์ (2558) และ ฐิติมา พูลเพชร (2562) ที่ให้ข้อค้นพบว่าบรรยากาศการทำงานมีผลต่อการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาผลิตภาพใหม่ ๆ ในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยเฉพาะในมิติของ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนทั่วไป ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ในทำนองเดียวกัน ด้านความเชื่ออำนาจในตนทั่วไป ก็แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.720 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับเดียวกัน (0.000) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะทางจริยธรรมในด้านการมองอนาคต การควบคุมตน และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในการรับมือกับปัญหา มีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานที่เน้นเป้าหมาย พร้อมทั้งมีความกล้าในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าผู้ที่ขาดคุณลักษณะเหล่านี้ แนวคิดของ McClelland สนับสนุนผลลัพธ์นี้ โดยระบุว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นมีรากฐานมาจากการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย การมีแผนระยะยาว และการควบคุมพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ซึ่งถือเป็นแกนสำคัญของการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ ปรมัตต์ปัญปรีชญ์ ต้องประสงค์ (2567) ยืนยันในประเด็นนี้ โดยชี้ว่า “ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน” เป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยโมเดลเชิงสาเหตุสามารถอธิบายความสัมพันธ์นี้ได้ถึง 83.70% ซึ่งแสดงถึงความเข้มแข็งของพลังจริยธรรมภายในตนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงเป้าหมายและความคิดสร้างสรรค์ ขณะเดียวกัน งานของ เอลิมพร แดงโสภา (2566) ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของจริยธรรม การริเริ่ม และการมองอนาคต มีบทบาทสำคัญต่อการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่มีเป้าหมายและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ พรไพสิน บัวทอง (2567) ยังรายงานว่า “กรอบความคิดของบุคลากร” มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งต่อยอด



บทบาทของ “จิตลักษณะภายใน” และวิธีคิดที่มองไปข้างหน้า ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดผลงาน ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ต้องยอมรับและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมจริยธรรมของตนในอนาคต

1.2 ต้องมีความเชื่อว่าแม้ระบบหรือสภาพแวดล้อมจะไม่เอื้อ แต่ตนก็ยังสามารถทำสิ่งที่ถูกต้องได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายการวิจัยโดย เพิ่มตัวแปรแวดล้อมอื่น ที่อาจมีผลต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหารแรงจูงใจภายในและภายนอกเพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครบถ้วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในมิติต่าง ๆ

2.2 ศึกษาเพิ่มเติมในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อ ตรวจสอบความแตกต่างทางพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์และส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และความริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเฉพาะด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือความเชื่อในอำนาจของตนเองในการเลือกทำสิ่งที่ถูกต้องแม้ไม่มีแรงสนับสนุนจากระบบ การพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสองด้านนี้ จึงสามารถยกระดับประสิทธิภาพและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ส่งผลให้การขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กรทิพย์ รัตนภุมมะ. (2565). รูปแบบการบริหารการพัฒนาความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กรรณิกา บุระวงษ์ และณอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(3), 1-12.



- จตุรพล แสนศิลา และพชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต
3. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์. 8 (2): น. 130 - 138.
- เฉลิมพร แดงโสกา (2566)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี,คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ฐิติมา พูลเพชร (2562)การสร้างสรรคระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการนวัตกรรม ที่พยากรณ์ความสำเร็จในงาน.สาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2557). การวิจัยเพื่อการสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนทั่วไปและ เฉพาะกิจเพื่อใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินคุณลักษณะของคะแนนจากแบบวัด. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย, 11(2), 121-189.
- ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.
- ในตะวัน กำหอม.(2568).การวัดจริยธรรม,สำนักพิมพ์บริษัท สยามจุลละมณchol จำกัด
- ปรมัตต์ ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์ (2567)รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์,วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์. (2558). ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- พรไพลิน บัวทอง.(2567).กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข
- พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563)การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร,วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วาทีต แสงจันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะแท้งบุตรที่เกิดขึ้นเองของหญิงตั้งครรภ์ในโรงพยาบาลพร้าว จังหวัดเชียงใหม่. วารสารโรงพยาบาลนครพิงค์ 2559;7:9-18.
- สรายุทธ วรเวก (2563)รูปแบบการบริหารพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี,วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยพะเยา.



สิริพร บุญพา (2562)รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษา
ตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร,วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยพะเยา.

Atkinson, J. W. (1964). *An Introduction to Motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

De Volder, M. & Lens, W. 1982. Academic Achievement and Future Time Perspective as
a Cognitive – Motivational Concept. *Journal of Personality and Social
Psychology*. 42: 566 – 571.

Engle, R.L., Dimitriadi, N., Gavidia, J.V., Schlaegel, C., Delanoe, S., Alvarado, I., et al. (2010)
Entrepreneurial Intent: A Twelve-Country Evaluation of Ajzen's Model of
Planned Behavior. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*,
16, 35-57.

Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York, NY: McGraw-Hill Book
Company.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Rotter, J.B. (1966) Generalized Expectancies for Internal versus External Control of
Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
<http://dx.doi.org/10.1037/h0092976>

Wallach, M. A., & Kogan, N. (1965). *Modes of thinking in young children*. New York: Holt,
Rinehart, & Winston.

Yuriev, A., Dahmen, M., Paillé, P., Boiral, O., & Guillaumie, L. (2020). Pro-Environmental
Behaviors through the Lens of the Theory of Planned Behavior: A Scoping
Review. *Resources Conservation and Recycling*, 155, Article ID: 104660.



มนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Eco-humanism and the Professional Development of Teachers

in the Office of Special Education Administration

¹กมลชนก พันชมภู, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Kamonchanok Panchomphu, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹kamolchanok252535@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับมนุษยนิยมเชิงนิเวศ 2) ศึกษาระดับการพัฒนาวิชาชีพครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) มนุษยนิยมเชิงนิเวศ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ รองลงมา คือด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านลักษณะงาน ตามลำดับ 2) การพัฒนาวิชาชีพครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับ 3) มนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: มนุษยนิยมเชิงนิเวศ, การพัฒนาวิชาชีพครู, การบริหาร



Abstract

The objectives of this research were to 1) Study the level of ecological humanism, 2) Study the level of professional development among teachers, 3) Examine the relationship between ecological humanism and professional development of teachers under the Bureau of Special Education Administration. The sample group used in this research consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The results of the study revealed that 1) The overall level of ecological humanism was at a relatively high level. When considered by individual aspects, the highest was attitude toward the profession, followed by achievement motivation, career advancement and compensation, organizational policy, relationship with colleagues, and lastly, nature of the work. 2) The overall level of professional development of teachers was also at a relatively high level. When considered by individual aspects, the highest was professional knowledge and experience, followed by job performance, and lastly, personal conduct. 3) The relationship between ecological humanism and professional development of teachers under the Bureau of Special Education Administration was found to be positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Ecological Humanism, Teacher Professional Development, Administration

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติของประเทศ โดยอิงตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนให้สามารถพัฒนาตนเองและประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความผาสุกของประชาชนทุกคน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ในทำนองเดียวกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ก็ได้เน้นย้ำบทบาทของ “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนในทุกช่วงวัย และเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ตลอดจนการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ขณะเดียวกัน



แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ทุกช่วงวัย โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาเป้าหมายการศึกษา มาตรฐานหลักสูตร การเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลในทุกระดับ เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมดุลในสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9 (1) ได้มอบอำนาจหน้าที่ให้คุรุสภากำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งเป็นเกณฑ์สำคัญในการรับรองใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในทุกระดับและทุกสังกัด (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2560) การเป็นครูในประเทศไทยจึงไม่เพียงแต่ต้องมีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม แต่ยังต้องได้รับการรับรองจากคุรุสภา โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณ ความรู้ และทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การพัฒนาตนเองของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน โดยต้องคำนึงถึงทั้งความเข้าใจตนเองและปัจจัยแวดล้อมในองค์กร เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (นิตยา กัณณิกามรณ, 2553) โดยเฉพาะในสายงานการศึกษาพิเศษ ครูต้องมีความสามารถเฉพาะทาง อาทิ การใช้อักษรเบรลล์ ภาษามือ หรือเทคนิคการสอนที่ปรับตามความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ตามบริบทของตน (อรรณพ จินะวัฒน์, 2559)

การพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจึงต้องอาศัยแนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศ ซึ่งคำนึงถึงปัจจัยหลากหลายที่มีผลต่อการพัฒนาครู เช่น ทักษะคิด แรงจูงใจ นโยบาย องค์กร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แนวคิดของ Bronfenbrenner (1974) และ Herzberg et al. (1959) ได้เสนอกรอบแนวคิดที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาครูในทุกมิติ (อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551; ในตะวัน กำหอม และคณะ, 2568)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่พบในการพัฒนาครูสายการศึกษาพิเศษ ได้แก่ การขาดโอกาสในการฝึกอบรมเฉพาะทาง การประเมินผลที่ไม่เหมาะสมกับบริบทจริง และการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาครูและผู้เรียนด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยยึดหลักว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นองค์ประกอบของระบบนิเวศที่ส่งผลต่อการพัฒนาการวิชาชีพครู การวิจัยในครั้งนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อค้นหาแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพครู และใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเชิงนโยบายให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาของชาติได้อย่างยั่งยืนต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับมนุษยนิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง มนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และ ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษโดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษจำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทารุโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับมนุษยนิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ มนุษยนิยมเชิงนิเวศ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ การพัฒนาวิชาชีพครู 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงาน



โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang.1993 : 9; Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

- 6 หมายถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”
- 5 หมายถึง “เห็นด้วย”
- 4 หมายถึง “ค่อนข้างเห็นด้วย”
- 3 หมายถึง “ค่อนข้างไม่เห็นด้วย”
- 2 หมายถึง “ไม่เห็นด้วย”
- 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .877

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับมนุษยนิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 ระดับต่ำมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 ระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 ระดับค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.49 ระดับสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 5.50 - 6.00 ระดับสูงมาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

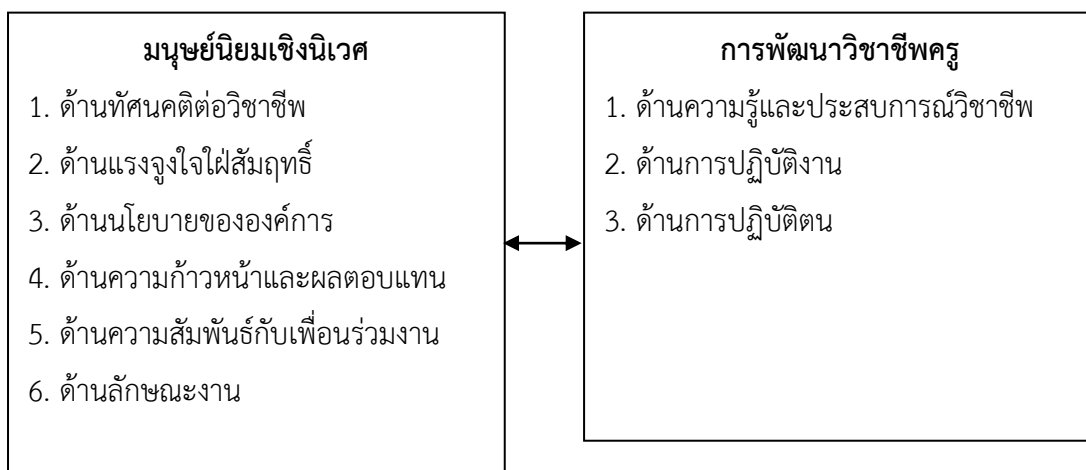
0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล



กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. มนุษยนิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ รองลงมา คือด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

2. การพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามนุษยนิยมเชิงนิเวศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพครูตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน ($r=0.55$) และอันดับสุดท้าย ด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. มนุษยนิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ รองลงมา คือด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านลักษณะงาน ตามลำดับ การอภิปรายผลการวิจัยในหัวข้อ มนุษย



นิยมเชิงนิเวศของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติเชิงบวกต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้ให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีสิทธิกร สุทธิประภา (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่พบว่า “ทัศนคติต่อวิชาชีพ” เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในลำดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา ฮวดศรี (2566) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เช่นกัน ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีน้ำหนักต่อการพัฒนาวิชาชีพในลำดับต้น ๆ รองจากด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทนในด้าน นโยบายขององค์กร และลักษณะงาน ที่อยู่ในลำดับท้ายสุด สะท้อนถึงความท้าทายด้านโครงสร้างการบริหารและการออกแบบงานซึ่งอาจยังไม่ตอบสนองต่อศักยภาพและความต้องการของบุคลากรได้เพียงพอ เช่นเดียวกับ ข้อเสนอแนะของ กฤษณ ก้อสละ (2565) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาวชิร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่เสนอให้เพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชนและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรรู้สึกทำงานมีคุณค่าและเห็นประโยชน์ที่จับต้องได้มากขึ้น สำหรับแนวทางการพัฒนาในอนาคต ควรเน้นทั้งในมิติของ ทัศนคติ แรงจูงใจ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ควบคู่กับการปรับปรุงด้านโครงสร้างนโยบายและลักษณะงานให้เหมาะสมกับบริบทของการจัดการศึกษาพิเศษ โดยสามารถอ้างอิงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูจากการศึกษาของ กาญจนา ฮวดศรี (2566) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเสนอรูปแบบที่ครอบคลุมทั้งด้านนโยบาย โครงสร้างองค์กร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) และการสร้างเครือข่ายสนับสนุน

2. การพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านการปฏิบัติตนตามลำดับผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตระหนักและความเอาใจใส่ของบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาตนเองและการทำหน้าที่อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับแนวทางของ วิรัตน์ สุทัศน์ (2561) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษ ในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เสนอให้มีการพัฒนาสมรรถนะครูในด้านจริยธรรม บริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาเฉพาะความพิการ 1) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพแสดงถึงการให้ความสำคัญกับการมีความรู้และทักษะเฉพาะทาง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสอนนักเรียนเฉพาะความต้องการพิเศษ สอดคล้องกับ



ผลการศึกษาของ น้ำฝน โกชาฤทธิ์ (2563) เรื่อง ทักษะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ชี้ว่าผู้ปกครองให้ความสำคัญกับ “ครูผู้สอน” มากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนพิเศษ 2) ด้านการปฏิบัติงานครูมีความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการสอนจริง ซึ่งสัมพันธ์กับผลการวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 ที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูมีคุณภาพในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านวิธีการและคุณภาพ 3) ด้านการปฏิบัติตน เป็นด้านที่ได้คะแนนต่ำสุด แม้จะอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการส่งเสริม จริยธรรม จรรยาบรรณ และวินัยวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องแนวทางของ วิรัตน์ สุทัศน์ (2561) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษ ในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ชี้ตรงกันว่าด้านจริยธรรมเป็นสมรรถนะหลักที่ควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ความต้องการในการพัฒนา มีความต้องการพัฒนาอยู่ใน ระดับมาก โดยเฉพาะด้าน สมรรถนะหลัก เช่น จริยธรรม บริการที่ดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะเฉพาะสายงาน เช่น บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน และการวิเคราะห์วิจัย สิ่งเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งนภา โพธิ (2565) เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระนอง ที่เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและวัดประเมินผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะทางวิชาชีพครู และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครู จากงานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563) เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าการพัฒนาครูควรควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และยังพบว่า ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของงานของ กฤษณ ก่อสละ (2565) ชี้ว่าสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เช่น อาคาร สื่อ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มีผลอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามนุษยนิยมเชิงนิเวศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาวิชาชีพครูตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน ($r=0.55$) และอันดับสุดท้าย ด้านการปฏิบัติตน ตามลำดับผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับ ปานกลางในทางบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สะท้อนให้เห็นว่าแนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศซึ่งเน้นการเคารพในคุณค่าของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ส่งผลเชิงบวกต่อ



พฤติกรรม การปฏิบัติ และการพัฒนาตนของครู โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาพิเศษที่ต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในความหลากหลายของผู้เรียน 1) ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ อันดับหนึ่งของการความสัมพันธ์สะท้อนให้เห็นว่า ครูที่มีทัศนคติแบบมนุษยนิยมเชิงนิเวศมักมุ่งมั่นในการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองให้ตอบสนองต่อบริบทของผู้เรียนพิเศษได้อย่างเหมาะสม การศึกษาของ วิรัตน์ สุทัศน์ (2561) สนับสนุนว่า การพัฒนาสมรรถนะครูจำเป็นต้องเน้นที่การเรียนรู้ตลอดชีวิต และจริยธรรมวิชาชีพ 2) การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงชี้ว่าครูที่มีแนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศจะมีความรับผิดชอบในงาน และเข้าใจถึงผลกระทบของการกระทำของตนต่อผู้เรียน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563) ที่พบว่าความสามารถในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหาร และการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การปฏิบัติตน แม้จะมีความสัมพันธ์ในทางบวก แต่การปฏิบัติตนเป็นด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำที่สุด อาจสะท้อนว่าการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติและพฤติกรรมส่วนบุคคลยังคงใช้เวลา หรือได้รับอิทธิพลจากบริบทภายนอก เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงกดดันจากระบบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิกร สุทธิประภา (2565) ที่ชี้ว่าปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น นโยบาย องค์กร และผลตอบแทน มีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมาก จากผลการศึกษาของ กาญจนา ฮวดศรี (2566) การพัฒนาวิชาชีพครูควรใช้แนวทางที่ครอบคลุมทั้งองค์ประกอบด้านคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับคุณค่าของมนุษยนิยมเชิงนิเวศที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมโดยรวม และบ่งสอดคล้องกับการวิจัย ของ น้ำฝน โงชาฤทธิ์ (2563) ซึ่งถึงความสำคัญของครูในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม รวมถึงงานวิจัยของ รุ่งนภา โพธิ (2565) เน้นการมีส่วนร่วมในงานวิชาการ และงานวิจัยของ กฤษณ ก่อสละ (2565) ย้ำถึงบทบาทของสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ซึ่งล้วนแล้วแต่สอดคล้องกับแก่นของมนุษยนิยมเชิงนิเวศว่า “การพัฒนาครู” ไม่ได้มองเฉพาะบุคคล แต่ต้องรวมถึงระบบและบริบทด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรส่งเสริมบทบาทของบุคลากรในการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันเชิงวิชาชีพ

1.2 ควรส่งเสริมการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อให้เกิดการเข้าถึงและส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

1.3 ควรมีการกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเติบโตทางวิชาชีพ

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 พัฒนาโมเดลการเรียนรู้ตามแนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษ



2.2 ศึกษาผลของการใช้แนวคิดมนุษยนิยมเชิงนิเวศในการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำทางจริยธรรมของครูการศึกษาพิเศษ

องค์ความรู้ใหม่

บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีมนุษยนิยมเชิงนิเวศและการพัฒนาวิชาชีพในระดับค่อนข้างสูง โดยทัศนคติต่อวิชาชีพและความรู้ประสบการณ์วิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญอันดับแรก ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยนิยมเชิงนิเวศกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการมีทัศนคติที่ดีและแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพโดยรวมอย่างชัดเจน องค์กรควรส่งเสริมด้านเหล่านี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาพิเศษต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณุ ก้อสละ. (2564). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กาญจนา ฮวดศรี. (2566) . รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ,มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ชริกา ไชยเดช. (2563) . ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,วิทยาลัยทองสุข
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- น้ำฝน โงชาฤทธิ์. (2563) . ทัศนะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,วิทยาลัยทองสุข
- นิตยา กัณณิกากรณ์. (2553). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.
- ในตะวัน กำหอม, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, โกศล มีคุณ และ อัจฉรา วัฒนาน. (2568) .ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา, วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยพะเยา



รุ่งนภา โพธิ. (2565) . การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระนอง,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข

วิรัตน์ สุทัศน์ และสาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2560). ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง การจัดแบ่งส่วนงานภายใต้สำนักในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ.2560.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2565) .รายงานการศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ

สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561) . แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม,สำนักนายกรัฐมนตรี. สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สิทธิกร สุทธิประภา. (2565) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ,หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยพะเยา

อรณพ จินะวัฒน์. (2559).การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู.สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Bronfenbrenner, U. (1974). Developmental research, public policy, and the ecology of childhood. Child. Development, 45(1), 1 - 5.

Herzberg, F. (1959) The Motivation to Work. John Wiley & Sons, New York.



สมรรถนะครูการศึกษาพิเศษกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Competency of special education teachers and social ecology of educational
personnel, Special Education Administration Office

¹ธีราภรณ์ ศรีอนันต์, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Teeraporn Srianan, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹Madamkikkie13@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษ 2) ศึกษาระดับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะครูการศึกษาพิเศษโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสมรรถนะด้านการจัดการศึกษาพิเศษ รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะด้านจิตวิญญาณความเป็นครูการศึกษาพิเศษ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายและทีมงานในการจัดการศึกษาพิเศษ ตามลำดับ 2) นิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ด้านสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : สมรรถนะครู, การศึกษาพิเศษ, นิเวศวิทยาสังคมศาสตร์



Abstract

This research aimed to 1) study the level of teacher competency in special education, 2) examine the level of socio-ecological systems, and 3) investigate the relationship between teacher competency in special education and the socio-ecological systems of educational personnel under the Bureau of Special Education Administration. The sample group consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire, and data analysis involved the use of percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson's correlation coefficient to determine the relationship between variables.

The research findings revealed that 1)The overall teacher competency in special education was at a relatively high level. When considering each aspect, the highest competency was in special education management, followed by the spirit of being a special education teacher, and lastly, networking and teamwork in special education management. 2)The overall socio-ecological system was at a high level. The highest-rated aspect was the physical environment (buildings and facilities), followed by peer social environment, teaching and learning environment, and the lowest was administrative environment. 3)There was a statistically significant moderate positive correlation between teacher competency in special education and the socio-ecological system, at the 0.01 significance level.

Keywords : Teacher Competency, Special Education, Socio-Ecological System

บทนำ

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน โดยเฉพาะในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อาคารเรียน พื้นที่โดยรอบ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน (วิริยา ทองเรือง, 2567) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสามารถเสริมสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ผู้เรียนจะอยู่ในห้องเรียนเดียวกัน แต่ประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละคนอาจแตกต่างกันตามบริบทแวดล้อมที่ตนเผชิญ (วรารักษ์ คำบุญเรือง, 2565) ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสุขและความเต็มใจในการเรียนรู้



โรงเรียนที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะสามารถพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยต้องมีความพร้อมทั้งด้านทรัพยากร เทคโนโลยี งบประมาณ และบุคลากร รวมถึงการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน (จตุพร อุ้นประเสริฐสุข, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญทรง สังข์ทอง (2537) ที่ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมในกรณีของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวิ จังหวัดเชียงราย พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ควร ส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมีปัญหาหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การขาดแคลนอาคารเรียน การจัดการเรียนรู้ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม งบประมาณที่จำกัด และความหลากหลายทางชาติพันธุ์ที่ส่งผลต่อการปรับตัวของผู้เรียน (สิงหนาท ศรีณรงค์, 2563)

นอกจากการจัดสภาพแวดล้อมแล้ว สมรรถนะของครู โดยเฉพาะครูการศึกษาพิเศษ ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ครูที่มีสมรรถนะจะสามารถคัดกรอง ประเมิน วางแผนการเรียนรู้รายบุคคล และสร้างเครือข่ายสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปรานี ทิวัชรทรัพย์, 2552; สุรางรัตน์ พันแสง, 2551) การพัฒนาสมรรถนะครูในประเทศไทยอิงตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมวิชาชีพ และสมรรถนะเฉพาะสายงานอีก 6 ด้าน เช่น การบริหารหลักสูตร การพัฒนาผู้เรียน และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน (Chinyere, 2014 อ้างถึงใน สุทธิพงศ์ นิพัทธนันท์, 2557) อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ การขาดการอบรมอย่างต่อเนื่อง ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ภาระงานที่มากเกินไป ความร่วมมือภายในสถานศึกษาที่ยังไม่เข้มแข็ง และทัศนคติที่ไม่เข้าใจเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างแท้จริง ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และบรรยากาศในโรงเรียน

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสมรรถนะครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ให้สามารถเติบโตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีศักยภาพอย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาระดับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูการศึกษาพิเศษกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้
แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอน
การศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การ
ดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษโดยไม่ทราบ
ขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษจำนวน 385 คน
ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970: 607 – 610 อ้าง
ถึงใน ในตะวัน กำหอม.2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่ง
ออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษของบุคลากรทางการศึกษา สำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ สมรรถนะครูการศึกษา
พิเศษ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะด้านการจัดการศึกษาพิเศษ ด้านสมรรถนะด้านจิตวิญญาณ
ความเป็นครูการศึกษาพิเศษ ด้านสมรรถนะด้านการคัดกรองและประเมินความสามารถเด็กที่มีความ
ต้องการจำเป็นพิเศษ ด้านสมรรถนะด้านการวางแผนการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านสมรรถนะ
ด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ด้านสมรรถนะด้านการสร้าง
เครือข่ายและทีมงานในการจัดการศึกษาพิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ นิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ 4
ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ด้านสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน
ด้านสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน

โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตร
ประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยมี
หลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม.
2559)



- 6 หมายถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”
- 5 หมายถึง “เห็นด้วย”
- 4 หมายถึง “ค่อนข้างเห็นด้วย”
- 3 หมายถึง “ค่อนข้างไม่เห็นด้วย”
- 2 หมายถึง “ไม่เห็นด้วย”
- 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา(α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .887

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล



ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 ระดับต่ำมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 ระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 ระดับค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.49 ระดับสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 5.50 - 6.00 ระดับสูงมาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

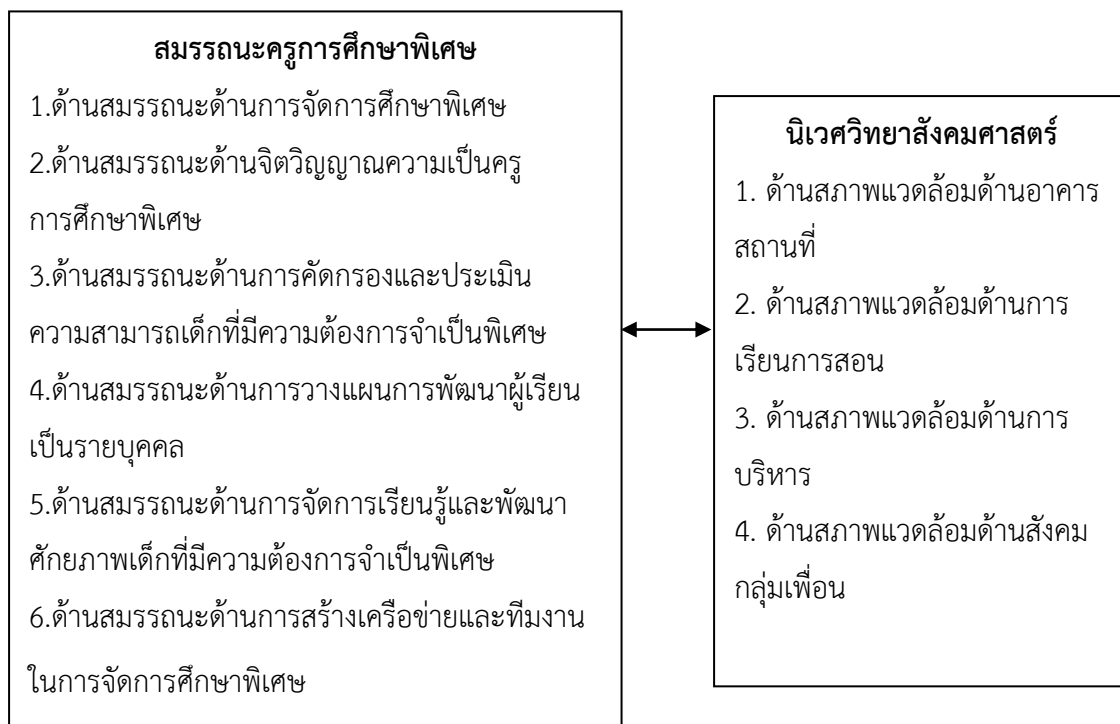
0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล



กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะครูการศึกษาพิเศษของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสมรรถนะด้านการจัดการศึกษาพิเศษ รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะด้านจิตวิญญาณความเป็นครูการศึกษาพิเศษ ด้านสมรรถนะด้านการคัดกรองและประเมินความสามารถเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ด้านสมรรถนะด้านการวางแผนการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายและทีมงานในการจัดการศึกษาพิเศษ ตามลำดับ

2. นิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ รองลงมา คือด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ด้านสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายคือด้านสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะ



ครูการศึกษาพิเศษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคมกลุ่มเพื่อนด้านสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร และอันดับสุดท้าย คือด้านสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1.สมรรถนะครูการศึกษาพิเศษของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสมรรถนะด้านการจัดการศึกษาพิเศษ รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะด้านจิตวิญญาณความเป็นครูการศึกษาพิเศษ ด้านสมรรถนะด้านการคัดกรองและประเมินความสามารถเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ด้านสมรรถนะด้านการวางแผนการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายและทีมงานในการจัดการศึกษาพิเศษ ตามลำดับผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ กาญจนา ฮวดศรี (2566) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายยังคงเป็นจุดอ่อนของครูการศึกษาพิเศษ และควรได้รับการส่งเสริมในลักษณะเป็นรูปธรรม ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ จากผลการวิเคราะห์ของ วิรัตน์ สุทัศน์ (2561) เรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษ ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งอาจตีความได้ว่า แม้ครูจะมีจิตวิญญาณความเป็นครู แต่ยังขาดการวางระบบการประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรมเชิงวิชาชีพอย่างเป็นระบบ บทบาทของผู้บริหารต่อสมรรถนะครู การศึกษาของ ชริกา ไชยเดช (2563) เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริมสมรรถนะครู ทั้งในเชิงการบริหารและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้าน “การทำงานเป็นทีม” ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาพิเศษ ความเชื่อมโยงกับการบริหารเชิงระบบ

จากการวิจัยของ วันวิสา ทศภานนท์ (2567) เรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารเชิงระบบกับการพัฒนาสมรรถนะครูของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษพบว่า การบริหารเชิงระบบ มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = 0.910$) และอธิบายความแปรปรวนได้ถึง 82.8% ชี้ให้เห็นว่าการบริหารในระดับองค์กรต้องมีความเป็นระบบตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ไปจนถึงผลลัพธ์ เพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาครู แนวทางการ



พัฒนาสมรรถนะครู จากการสังเคราะห์แนวทางของ กาญจนา ฮวดศรี (2566) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ วิรัตน์ สุทัศน์ (2561) เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษ ในโรงเรียนเฉพาะความพิการกลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถสรุปเป็นกรอบแนวทางพัฒนาได้ดังนี้ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ผ่านการบูรณาการในกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ทั้งครูและผู้ปกครองในการดูแลเด็กเป็นรายบุคคล การอบรมพัฒนาวิชาชีพ ด้วยวิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ, PLC, การใช้พี่เลี้ยง, การศึกษาดูงาน ฯลฯ การบริหารภายใต้นโยบายชัดเจน ที่สนับสนุนโครงสร้าง การจัดสรรงบประมาณ และความร่วมมือของผู้บริหาร

2. นิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ รองลงมา คือด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ด้านสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน และอันดับสุดท้ายคือด้านสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร ตามลำดับ 1) ด้านอาคารสถานที่ ผลการวิจัยสะท้อนว่า สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ได้รับความสำคัญมากที่สุด โดยเฉพาะในการสนับสนุนการเรียนรู้และความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ประวีณา โกควนิช และต้องลักษณะ บุญธรรม (2560) ได้ศึกษาแนวทางการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษา จังหวัด ปทุมธานี ที่ชี้ว่า อาคาร สถานที่ และความปลอดภัยมีบทบาทสำคัญในการเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะในโรงเรียนเรียนรวม หรือกรณี กฤษณุ ก้อสละ (2564) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ก็เสนอว่าควรมีการปรับปรุงอาคารเรียนและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้พร้อมใช้งาน 2) ด้านสังคมกลุ่มเพื่อนการมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ สุรวุฒิ ขจรวิทย์ (2561) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 และ กฤษณุ ก้อสละ (2564) ได้ศึกษา การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ต่างเห็นว่า กลุ่มเพื่อนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และสามารถสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน 3) ด้านการเรียนการสอน ถึงแม้จะไม่ได้อยู่ในอันดับต้น ๆ แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอนยังคงมีความสำคัญ โดย น้ำฝน โงษาฤทธิ์ (2563) เรื่อง ทักษะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายงานว่าผู้ปกครองให้ความเห็นว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการใช้สื่อการเรียนการสอนมีความเหมาะสม และส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กเป็นอย่างดี และ 4) ด้านการบริหาร ด้านนี้แม้จะได้คะแนนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ แต่ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจสะท้อนว่าระบบบริหารมีบทบาทสนับสนุน แต่ยังมีช่องว่างในการพัฒนา เช่น การมี



ส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา หรือการสนับสนุนงบประมาณอย่างเป็นระบบ ซึ่งตรงกับข้อเสนอแนะของ กฤษณ ก่อสละ (2564) ได้ศึกษา การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาว่า สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 และ ประวีณา โภควณิช และต้องลักษณะ บุญธรรม (2560) ได้ศึกษาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษา จังหวัด ปทุมธานี ที่ระบุว่า ควรมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงรุกเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืน การเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่น หลายงานวิจัย เช่นของ สุรวุฒิ ขจรวิทย์ (2561) และ ประวีณา โภควณิช (2560) พบว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของสิ่งปลูกสร้างหรืออุปกรณ์ แต่ยังรวมถึงบรรยากาศ ความสัมพันธ์ บุคลากร และกระบวนการจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างครอบคลุม น้ำฝน โกชาฤทธิ์ (2563) ชี้ให้เห็นว่าแม้ในศูนย์การศึกษาพิเศษ การจัดการสภาพแวดล้อมยังเป็นปัจจัยที่ผู้ปกครองให้ความสำคัญ และถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาเด็กพิเศษในทุกมิติ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคมกลุ่มเพื่อนด้านสภาพแวดล้อมด้านการบริหาร และอันดับสุดท้าย คือด้านสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของประวีณา โภควณิช และต้องลักษณะ บุญธรรม (2560) ที่เน้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ และสนามเด็กเล่น เพื่อรองรับเด็กพิเศษ อีกทั้งการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมก็เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู การเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่น งานของ สุรวุฒิ ขจรวิทย์ (2561) สนับสนุนว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 5 ด้าน ได้แก่ อาคารเรียน การจัดการเรียนรู้ การบริหาร กลุ่มเพื่อน และวัฒนธรรม ล้วนอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการวิจัยฉบับนี้ที่พบว่าสภาพแวดล้อม (โดยเฉพาะทางกายภาพ) มีผลต่อสมรรถนะครู วิรัตน์ สุทัศน์ (2561) พบว่าสมรรถนะครูการศึกษาพิเศษที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ, การบริการ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะที่ส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศของระบบนิเวศทางสังคม งานวิจัยของ ชริกา ไชยเดช (2563) แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของครู ซึ่ง สะท้อนว่า การพัฒนาองค์กรรวมขององค์กร (รวมถึงสภาพแวดล้อม) มีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูอย่างเป็นระบบ งานวิจัยของ วันวิสา ทศานนท์ (2567) พบว่า การบริหารเชิงระบบ มีความสัมพันธ์สูงกับการพัฒนาสมรรถนะของครู ($R = 0.91$, $R^2 = 82.8\%$) ซึ่ง สนับสนุนสมมติฐานของงานวิจัยนี้ ว่าสภาพแวดล้อมที่มีการจัดการเชิงระบบ ย่อมส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและทำงานได้อย่างมีคุณภาพ



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูเข้าใจหลักจิตวิทยาการศึกษาและการจัดการชั้นเรียนแบบบวก

1.2 ควรจัดทำคู่มือการใช้แบบคัดกรองที่สอดคล้องกับประเภทของความต้องการพิเศษ

1.3 ควรมีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) สำหรับครูใหม่ในการจัดทำ IEP

1.4 ควรมีการฝึกอบรมครูด้านการออกแบบกิจกรรมแบบ Active Learning และ Differentiated Instruction

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการแยกวิเคราะห์องค์ประกอบของนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ เช่น โครงสร้างองค์กร บรรยากาศการทำงาน การสนับสนุนจากชุมชน และนโยบายด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบใดมีอิทธิพลมากที่สุดต่อสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษในแต่ละด้าน เช่น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวางแผนเฉพาะบุคคล หรือด้านการประเมินผู้เรียน

2.2 ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มบุคลากรการศึกษาพิเศษในบริบทที่หลากหลาย เช่น ศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านสมรรถนะและนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายหรือแนวทางพัฒนาครูการศึกษาพิเศษอย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

สมรรถนะครูการศึกษาพิเศษของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีสมรรถนะด้านการจัดการศึกษาพิเศษโดดเด่นที่สุด ขณะที่การสร้างเครือข่ายและทีมงานยังต้องพัฒนา ด้านนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ที่ส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะมากที่สุด ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสมรรถนะครูกับนิเวศวิทยาสังคมศาสตร์ องค์ความรู้ใหม่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยรวมสามารถส่งเสริมสมรรถนะของครูการศึกษาพิเศษได้อย่างมีประสิทธิภาพ



เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ฮวดศรี. (2566). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์การศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร
- จตุพร อุ่นประเสริฐสุข. (2565).สภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาและความสุขในการเรียนรู้ของนักศึกษา: การสำรวจแบบภาคตัดขวาง,วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ชริกา ไชยเดช. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
- น้ำฝน โงษาฤทธิ์. (2563). ทักษะของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดมุกดาหาร การศึกษาพิเศษ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยทองสุข
- ในตะวัน กำหอม.(2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.
- บุญทรง สังข์ทอง. (2537). การคิดวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกโรงเรียนประถมศึกษาที่นักเรียนสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงและต่ำเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวีณา โกควณิช และต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2560). ความต้องการจำเป็นของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรานี ทิเวทรัพย์.(2552). ความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับความเหมาะสมในการจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนเพ็ญพิทยาคมจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ จัดการสิ่งแวดล้อม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รียา ทองเรือง. (2567). การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1.คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- วรารณ คำบุญเรือง. (2565). ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนคลองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1.วิทยาลัยนครราชสีมา
- วันวิสา ทศภานนท์. (2567). ความสัมพันธ์ของการบริหารเชิงระบบกับการพัฒนาสมรรถนะครูของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,วิทยาลัยทองสุข



วิรัตน์ สุทัศน์ และสาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูการศึกษา พิเศษในโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิงหนาท ศรีณรงค์. (2563). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนละหานทราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3, สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา

สุทธิพงศ์ นิพัทธนันท์.(2557). ปัจจัยการสนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนสิ่งแวดล้อมศึกษา การพัฒนาอย่างยั่งยืน, สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สุรางรัตน์ พันแสง. (2551). การจัดการสิ่งแวดล้อมภายในท้องถิ่นอย่างยั่งยืนเพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
Future-oriented characteristics, self-control, and ethical reasoning in relation to the ethical behavior of educational personnel at the Secondary Educational Service Area Office, Chonburi and Rayong

¹ อัจฉรา คงคณะ, ²โสณี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹ Autchara Kongkana, ² Sopee Wiwatchankit

¹⁻² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻² Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹ autchara2021@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) 2) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับที่ 1 คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน ตามลำดับ 2) พฤติกรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านทัศนคติ รองลงมา คือ ด้านค่านิยม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณธรรม ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรม ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของจิตพฤติกรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ($R^2=0.878$) และผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน, เหตุผลเชิงจริยธรรม, พฤติกรรมจริยธรรม



Abstract

This research aimed to 1) Study the levels of future orientation and self-regulation, as well as moral reasoning (mental-behavioral characteristics); 2) Study the level of ethical behavior in the workplace; and 3) Examine the relationship between future orientation, self-regulation, and moral reasoning with ethical behavior among educational personnel under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong. The sample group used in this study consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The findings revealed that 1) The overall level of future orientation, self-regulation, and moral reasoning (mental-behavioral characteristics) was high. When classified by sub-dimensions, all were at a high level. The highest was achievement motivation, followed by moral reasoning, and the lowest was belief in personal efficacy. 2) The overall level of ethical behavior was also high. When classified by sub-dimensions, the highest was attitude, followed by values, and the lowest was morality. 3) The results of the multiple regression analysis showed that future orientation, self-regulation, and moral reasoning (mental-behavioral characteristics) had a statistically significant relationship with ethical behavior, with a correlation coefficient of 0.912. These variables could explain 87.80% of the variance in ethical behavior among the educational personnel ($R^2=0.878$), with statistical significance at the 0.01 level. The hypothesis testing also confirmed that future orientation, self-regulation, and moral reasoning had a statistically significant relationship with ethical behavior at the 0.01 level.

Keywords : Future Orientation and Self-Regulation, Moral Reasoning, Ethical Behavior



บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถแสดงออกได้ในทุกสถานการณ์ โดยภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการโน้มน้าวและส่งผลต่อบุคลากรหรือกลุ่มงาน ให้มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Gardner, 2006; จำลอง นักพ่อน, 2558) ภาวะผู้นำดังกล่าวต้องประกอบด้วยความสามารถในการวางแผน การบริหารจัดการ การควบคุม การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม เช่น การมอบหมายความรับผิดชอบ การให้ข้อมูลที่ชัดเจน และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเป็นอิสระ ผู้บริหารจึงเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และวิจรรย์ญาณอย่างลึกซึ้งในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความสำเร็จหรือหลีกเลี่ยงความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรการศึกษา สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้บริหารต้องใส่ใจในขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเข้าใจและสนับสนุนความต้องการพื้นฐานของผู้ตาม ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความมั่นใจในตนเอง แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน (Davis, 1987, อ้างถึงใน จำลอง นักพ่อน, 2558) เพราะขวัญกำลังใจเปรียบเสมือนสุขภาพจิตที่ต้องมีการดูแล ตรวจสอบ และส่งเสริมอยู่เสมอ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยอาศัยองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ครอบคลุมในหลายด้าน ทั้งด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553; กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ในด้านของจิตลักษณะ ดวงเดือน พันธุมนาวัน (2559) อธิบายว่า พื้นฐานทางจิตที่ดีและประสบการณ์ทางสังคมที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้โดยธรรมชาติ ซึ่งถือเป็นต้นทางของการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับการบริหารงานนอกจากนี้ Gardner (2006) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง “จิต 5 ประการ” ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในยุคปัจจุบัน ได้แก่ 1) จิตชำนาญการ คือ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่ต้องใช้เวลาฝึกฝนยาวนาน 2) จิตสังเคราะห์ คือ ความสามารถในการผสมผสานข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ อย่างมีวิจรรย์ญาณ 3) จิตสร้างสรรค์ คือ การคิดนอกกรอบและเสนอแนวทางใหม่ ๆ 4) จิตเคารพ คือ ความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น 5) จิตจริยธรรม คือ การตระหนักในคุณค่าทางสังคมและจุดมุ่งหมายที่สูงกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ บุรฉัตร จันทร์แดง (2562) เสริมว่า โลกยุคใหม่ซึ่งเต็มไปด้วยข้อมูลและเทคโนโลยี ต้องการผู้ที่มีจิตทั้ง 5 ประการมากกว่าความรู้เชิงวิชาการล้วน ๆ เพื่อให้สามารถอยู่รอดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

อย่างไรก็ตาม สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันกลับพบว่า ผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กรจำนวนไม่น้อยยังขาดจิตลักษณะบางด้านหรือทั้งหมด จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในองค์กรตระหนักและบำเพ็ญจิตทั้ง 5 ประการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในกระบวนการอบรมพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรทางการศึกษาจึงมีหน้าที่ไม่เพียงแต่บริหารงานตามบทบาท แต่ยังต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นต้นแบบ



ทั้งในด้านพฤติกรรม บุคลิกภาพ และอุปนิสัย เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

จากเหตุผลดังกล่าว พฤติกรรมของผู้บริหารจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างหรือบั่นทอนประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ความสัมพันธ์ของจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน” ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อจิตพิตรกรรมกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปรเนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน คือ จิตพิตรกรรม 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตน และด้านความเชื่ออำนาจในตน โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม. 2559)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด คือ พฤติกรรมการทำงาน 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านทัศนคติ ด้านคุณธรรม และด้านค่านิยม โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม. 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ 2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์จิตพิตรกรรมกับประสิทธิผลในงาน 2.2) สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจน ผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 2.3) นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 2.4) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .879 2.5) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป



วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ชนิตมาตรา ส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ในคะแนน กำหนด. 2559)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ชนิตมาตรา ส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ในคะแนน กำหนด.2559)

ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมามีค่าเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย



2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

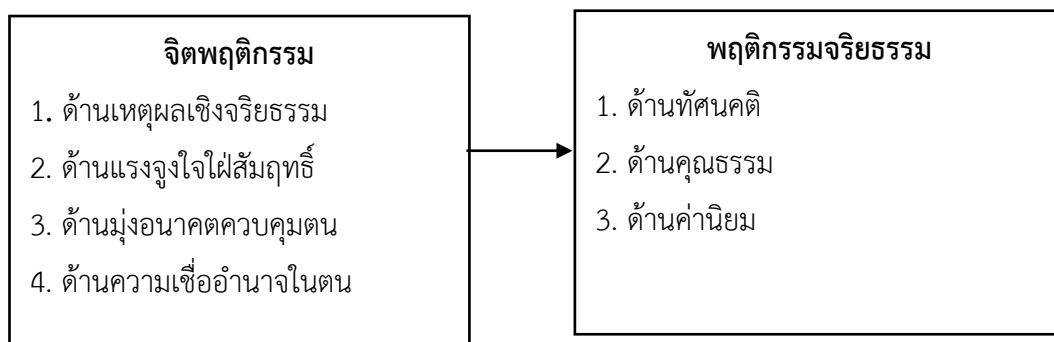
0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

ใช้เมื่อทำการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรจะอยู่ในมาตรวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ถ้ามีตัวแปรใดอยู่ในมาตรวัดระดับ Nominal คือ Ordinal Scale ควรจะเปลี่ยนให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable)

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) ของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน ตามลำดับ

2. พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติ รองลงมา คือ ด้านค่านิยม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณธรรม ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านความเชื่ออำนาจในตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตน ด้านความเชื่ออำนาจในตน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของจิตพฤติกรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ($R^2=0.878$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้



สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4$$

$$\text{Decision} = .1.594 + .095 + .066 + .089 + .065$$

$$(5.449) \quad (2.219) \quad (5.514) \quad (1.114)$$

จากสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อ ได้ดีที่สุด คือ ด้านเหตุผล เชิงจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับ พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 3) ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตน ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 4) ด้านความเชื่ออำนาจในตน ส่งผลทางบวกต่อ พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) ของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน ตามลำดับ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวมีคุณลักษณะทางจิตพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมคุณธรรมและพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่ออนาคตของตนเองและนักเรียน 1) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัญฐิกา บุรณกุล. (2552), อมรรัตน์ ห่อพรม (2559) และ ดร.ชนิ จิตการพ (2561) ที่ระบุว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในมิติต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ การกล้าเสี่ยง การวางแผน และการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นฐานสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน , 2544) เพราะเป็นพลังขับเคลื่อนภายในที่ทำให้บุคคลต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายทาง



การศึกษาและอาชีพ 2) ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Kohlberg (1964) ที่ระบุว่าระดับของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมจริยธรรม ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานของ ดวงเดือน และเพ็ญแข (2520) ที่ระบุว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถพยากรณ์พฤติกรรมด้านคุณธรรมความซื่อสัตย์ได้อย่างแม่นยำ การที่บุคลากรทางการศึกษามีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง แสดงว่าการตัดสินใจของพวกเขาเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายทางจริยธรรม มีพื้นฐานจากหลักเหตุผล ไม่ใช่เพียงอารมณ์หรือผลประโยชน์ส่วนตน 3) ด้านความเชื่ออำนาจในตน แม้จะอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งอาจสะท้อนถึงความไม่มั่นใจหรือการพึ่งพาปัจจัยภายนอกของบุคลากรบางส่วน ข้อมูลนี้สอดคล้องกับงานของศิวกานต์ ธิมายัย (2552) ที่พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีบทบาทในการพัฒนาตนให้รอบรู้ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในงานราชการ ทั้งนี้ ควรมีการส่งเสริมความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ผ่านกิจกรรมพัฒนาอาชีพ หรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูจากการเปรียบเทียบกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ หลายชิ้นสอดคล้องกับผลวิจัยนี้ เช่น ศิวกานต์ ธิมายัย (2552) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับน็อน พินประดิษฐ์ (2546) พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจได้และยังสอดคล้องกับพิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2562) ระบุว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน เป็นปัจจัยทำนายการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นผลการศึกษานี้สะท้อนถึงแนวโน้มในทางเดียวกันกับงานวิจัยในอดีต ซึ่งเพิ่มความน่าเชื่อถือและสอดคล้องเชิงทฤษฎี

2. พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติ รองลงมาคือ ด้านค่านิยม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณธรรม ตามลำดับ พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการยึดมั่นและปฏิบัติตามแนวทางจริยธรรมในวิชาชีพค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในการเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน และมีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมทางคุณธรรมในสถานศึกษาและสังคมโดยรวม เมื่อนำผลการวิจัยมาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ 1) ด้านทัศนคติ ผลวิจัยสะท้อนว่า บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อหลักจริยธรรมในระดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2545) ที่กล่าวว่า ทัศนคติเป็นแนวโน้มภายในของบุคคล ในการตอบสนองเชิงบวกต่อหลักจริยธรรมและศีลธรรม เช่น การมีความกตัญญู ช่วยเหลือผู้อื่น ซื่อสัตย์ เสียสละ และรักษาระเบียบวินัย พฤติกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพร้อมทางจิตใจ และมีการหล่อหลอมทัศนคติที่ดีต่อจริยธรรม ซึ่งเป็นรากฐานของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กรทางการศึกษา ซึ่งให้เห็นว่าทัศนคติที่ดีส่งผลโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน 2) ด้านค่านิยม พฤติกรรมจริยธรรมในด้านค่านิยม อยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรทางการศึกษามีการยึดถือหลักความเชื่อและคุณค่าที่ดีงาม เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความเมตตา ซึ่งได้รับการยอมรับจากสังคม และเป็นกรอบแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ



อย่างเหมาะสม แนวคิดของ Johnson and Johnson (1991) และ Kagan (1994) สนับสนุนผลการวิจัยนี้ โดยระบุว่าค่านิยมเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล และเมื่อบุคลากรมีค่านิยมที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมจริยธรรมที่มั่นคงและสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่สามารถปลูกฝังและพัฒนาได้ในองค์กรผ่านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน 3) ด้านคุณธรรม แม้ว่าด้านคุณธรรมจะอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่เมื่อเทียบกับสองด้านข้างต้น พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนถึงการแสดงออกของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับคุณธรรม เช่น ความอดทน ความเสียสละ หรือความมีระเบียบวินัย ที่แม้ว่าจะมีอยู่ในจิตใจของบุคลากร แต่ยังไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นพฤติกรรมเด่นชัดในระดับสูงเท่าที่ควรอ้างอิงจากแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต, 2540) และ วศิน อินทสระ (2541) ที่กล่าวว่า คุณธรรมคือคุณงามความดีภายในจิตใจ ซึ่งต้องอาศัยการอบรมและปลูกฝังอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยในด้านนี้จึงชี้ให้เห็นถึงโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนา โดยเฉพาะในมิติของการสร้างจิตสำนึกในเรื่องความเสียสละ และความอดทนต่ออุปสรรคที่ที่มีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านความเชื่ออำนาจในตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลวิจัยพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาในระดับสูงมาก ($r = 0.847, p < .001$) แสดงให้เห็นว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลโดยตรงต่อการกระทำที่มีจริยธรรมอย่างเด่นชัด การค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ บุรฉัตร จันทร์แดง (2562) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบด้าน “จิตพฤติกรรม” (หรือมุมมองภายในด้านคุณธรรม จริยธรรม) มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมด้านจริยธรรมในองค์กรการศึกษา 1) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมจริยธรรม ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน ($r = 0.799, p < .001$) สะท้อนว่าผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จสูง มีแนวโน้มยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อบรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืน งานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ ทองทับ (2560) และบรรณสรณ์ นรติ (2563) ชี้ว่าแรงจูงใจที่ดีจากผู้บริหาร เช่น การยอมรับ การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยเสริมให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์



และยึดหลักจริยธรรม 2) ความสัมพันธ์ของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมจริยธรรม พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.771, p < .001$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีการมองอนาคตและสามารถควบคุมตนเองได้มักประพฤติในแนวทางที่มีจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่เน้น “อุปนิสัย” และ “บุคลิกภาพ” เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม (ตามแนวของบรูซ จันท์แดง, 2562) 3) ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมจริยธรรม ค่าความสัมพันธ์ ($r = 0.700, p < .001$) บ่งชี้ว่าผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย งานวิจัยของ สุธาสินี เพชรกระจำ (2559) และ มะรอฟี เจะเลาะ (2563) ชี้ว่าผู้บริหารที่ส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนของครูจะส่งผลต่อความรู้สึกมั่นใจในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมจริยธรรมและขวัญกำลังใจในการทำงานเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยของ สุธาสินี เพชรกระจำ (2559) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่เน้นการให้คำแนะนำ การเข้าใจสถานการณ์ และการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรม งานของ ชูติกาญจน์ ทองทับ (2569) และ บรรณสรณ์ นรดี (2563) พบว่าแรงจูงใจที่เกิดจากการบริหาร เช่น การสื่อสาร การกำหนดเป้าหมาย และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับพฤติกรรมจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญ และจากมุมมองเชิงพฤติกรรมศาสตร์ของบรูซ จันท์แดง (2562) ยังตอกย้ำว่าการวัดพฤติกรรมต้องอิงทั้งอุปนิสัย บุคลิกภาพ และพฤติกรรมจริง ซึ่งครอบคลุมถึงลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1.1 ส่งเสริมการพัฒนา “ความเชื่ออำนาจในตน” อย่างต่อเนื่อง
- 1.2 พัฒนาแนวทางสร้างความรับผิดชอบในงานอย่างจริงจัง
- 1.3 สนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยเป้าหมายที่ชัดเจน
- 1.4 เสริมสร้างวินัยและการวางแผนชีวิตในระยะยาว

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมจริยธรรม โดยใช้โมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อให้เข้าใจถึงกลไกหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมอย่างลึกซึ้งมากขึ้น

2.2 ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่อื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อศึกษาความแตกต่างทางบริบทขององค์กร การบริหารจัดการ หรือวัฒนธรรมองค์กรที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรม



องค์ความรู้ใหม่

ลักษณะจิตพฤติกรรมที่ประกอบด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งอนาคตควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยเฉพาะเหตุผลเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลสูงสุดในการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรม ทั้งนี้ตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมจริยธรรมได้ถึงร้อยละ 87.80 สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาคุณลักษณะด้านจิตพฤติกรรมสามารถยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จึงชี้ว่า การส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรควรมุ่งพัฒนาทัศนคติภายในควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. <http://www.moe.go.th/>
- นักพ่อน, จำลอง. (2558). การบริหารงานทั่วไป. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทองทับ, ชุตินาถ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- บุรณกุล, ณัฐิกา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- จิตคำพร, ดรรชนี. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. ใน การประชุมหาญใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (น. 385-402). มหาวิทยาลัยหาญใหญ่.
- พันธุ์นาวัน, ดวงเดือน, และ พันธุ์นาวัน, ดวงเดือน. (2559). ความเหลื่อมล้ำทางจิตสังคมของโอกาสการวิจัยที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญของประสิทธิภาพในงานวิจัยของนักวิชาการไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- พันธุ์นาวัน, ดวงเดือน, และ ประจันปัจฉิน, เพ็ญแข. (2520). จริยธรรมของเยาวชนไทย (รายงานการวิจัย). http://bsris.swu.ac.th/research_public.asp
- พันธุ์นาวัน, ดวงเดือน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้งานวิจัย การวิจัยและการพัฒนาบุคลากร ดำเนินสูงทางสังคมพฤติกรรมศาสตร์. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พินประดิษฐ์, นีออน, และคณะ (2546). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- กำหอม, ในตะวัน. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยทองสุข.
- นรดี, บรรณสรณ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดอกจำเริญ



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 305-317.

จันทร์แดง, บุรฉัตร. (2562). กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2540). การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน. มูลนิธิพุทธธรรม.

ศรไพบูลย์, พิพัฒน์. (2562). การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยพะเยา].

เจาะเลาะ, มะรอฟี, เก็จกนกเอื้อวงศ์, และ ฤทธิ์จรูญ, พิชิต. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 13(1), 145-157.

สุรกิจบวร, ศักดิ์ไทย. (2545). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการปฏิบัติการ. สุวีริยาสาสน์.

ธิมายัย, ศิวกานต์. (2550). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาดนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏยโสธร].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). פרקหวานกราฟฟิค.

เพชรกระจ่าง, สุธาสินี. (2559). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

ห่อพรวาม, อมรรัตน์. (2559). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี].

Gardner, H. (2006). Multiple intelligences: New horizons in theory and practice. Perseus Books.

Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (1991). Active learning: Cooperation in the college classroom. Interaction Book Company.

Kagan, S. (1994). Cooperative learning. Resources for Teachers, Inc.

Kohlberg, L. (1964). Development of moral character and moral ideology. In M. L. Hofmann & L. W. Hofmann (Eds.), Review of child development research. Russell Sage Foundation.



ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับคุณภาพชีวิตของของบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

The translation of your text into English would be Health Locus of Control Beliefs and Quality of Life of Educational Personnel at Phetchabun Primary Educational Service Area Office 2

¹พยอม กุลสง, ²โสภิ วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Payom Kunsong, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹payomkunsong2@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพ 2) ศึกษาคุณภาพชีวิต 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพภายในตน รองลงมาคือ ด้านความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพแบบบังเอิญ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพจากผู้อื่นตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิต โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านด้านสุขภาพ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการดำรงสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับคุณภาพชีวิตในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับคุณภาพชีวิต พบว่าให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ($R^2=0.878$) และผลการทดสอบสมมติฐานความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพส่งผลทางบวกคุณภาพชีวิตและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพ, คุณภาพชีวิต, การบริหาร



Abstract

This study aimed to 1) Examine the level of health locus of control 2) Examine the level of quality of life 3) Investigate the relationship between health locus of control and quality of life among educational personnel under the Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 2. The sample consisted of 313 educational personnel. The research instrument used was a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The results of the study revealed that 1) The overall level of health locus of control was moderate. When considered by aspect, the highest mean score was found in internal health locus of control, followed by chance health locus of control, and the lowest was powerful others health locus of control. 2) The overall level of quality of life was also moderate. When considered by dimension, the highest was in the health dimension, followed by the social relationship dimension, and the lowest was the environmental dimension. 3) The relationship between health locus of control and quality of life was positively correlated at a statistically significant level of 0.000. The analysis revealed that the multiple correlation coefficient (R) was 0.912, and the health locus of control could significantly explain 87.80% of the variance in quality of life ($R^2 = 0.878$) at the 0.01 level of significance. The hypothesis testing indicated that health locus of control had a positive effect on quality of life, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Health Locus of Control, Quality of Life, Administration

บทนำ

ในปัจจุบัน ระบบสาธารณสุขและเทคโนโลยีทางการแพทย์ของประเทศไทยมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพ เชิงรุกมากกว่าการรักษาเพียงอย่างเดียว โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพตนเองเบื้องต้นได้ และสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2550; 2562) แนวทางดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการสร้างระบบสุขภาพที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีในระยะยาวหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนพฤติกรรมสุขภาพในสังคมคือ “ครู” เนื่องจากนอกจากจะทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้แล้ว ยังเป็นแบบอย่าง



สำคัญต่อเยาวชนในด้านการดำเนินชีวิตและการดูแลสุขภาพ ครูที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ย่อมมีแนวโน้มถ่ายทอดค่านิยมและแนวทางการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นแบบอย่างเชิงบวกในการส่งเสริมสุขภาพในสถานศึกษาอีกด้วย (นฤปดินทร์ วีรวัฒโนดม, 2562) พื้นฐานของพฤติกรรมสุขภาพนั้นมีความสัมพันธ์กับ “ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพ” (Health Locus of Control) ซึ่งเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลต่อการเลือกและการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ โดยแนวคิดนี้จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน หมายถึง การเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมสุขภาพของตนได้ 2) ความเชื่ออำนาจควบคุมจากผู้อื่น เช่น แพทย์ หรือผู้เชี่ยวชาญ 3) ความเชื่ออำนาจควบคุมจากความบังเอิญ เช่น โชคชะตาหรือสิ่งที่อยู่นอกเหนือการควบคุม (Wallston, Wallston, & DeVellis, 1978)

จากแนวคิดข้างต้น พบว่าครูที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนเองสูง มักมีแนวโน้มปฏิบัติตนในทางที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ และการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ เนื่องจากมีแรงจูงใจจากภายในและมองว่าความรับผิดชอบต่อสุขภาพเป็นของตนเอง (Pender, 1987) ในขณะที่ผู้ที่เชื่อว่าสุขภาพขึ้นอยู่กับผู้อื่นหรือโชคชะตามักขาดความกระตือรือร้นในการดูแลตนเอง และไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง (Wallston et al., 1978) อย่างไรก็ตาม ในหลายพื้นที่ของประเทศ โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังมีการยึดมั่นกับความเชื่อดั้งเดิมในการดูแลสุขภาพ เช่น การสะเดาะเคราะห์ หรือการพึ่งพาความเชื่อทางไสยศาสตร์ ซึ่งอาจส่งผลให้แนวทางการดูแลสุขภาพของประชาชนขาดความสอดคล้องกับหลักวิทยาศาสตร์ และไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในระยะยาวได้ (ขุสิกร ด่านยุทธศิลป์, 2561) คุณภาพชีวิตของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ หากครูมีปัญหาสุขภาพหรือเผชิญกับความเครียดจากภาระงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อการสอนและการพัฒนาผู้เรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสศ.) จึงควรมีมาตรการส่งเสริมสุขภาพในเชิงรุก เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ และการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพอย่างเหมาะสม (สนุก สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะ, & อีรภัทร์ ถิ่นแสนดี, 2560; สุภัชฌาน ศรีเอี่ยม และคณะ, 2562)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู โดยเฉพาะในพื้นที่เขตการศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งในด้านสังคมและวัฒนธรรม การศึกษาในประเด็นนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของครูอย่างยั่งยืนต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจควบคุมทางสุขภาพ และความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย การดำเนินงานวิจัยมีขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1) การเตรียมการและวางแผน ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วางแผนการดำเนินงานในภาพรวม ออกแบบเครื่องมือวิจัยโดยอิงจากแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2) การดำเนินการวิจัย พัฒนาแบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ทดลองใช้และประเมินค่าความเชื่อมั่น ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนที่ 3) การวิเคราะห์และรายงานผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน สรุปผลและจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 1,655 คน (ปี พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 313 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie และ Morgan (1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพ และคุณภาพชีวิต โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน 2) ความเชื่ออำนาจควบคุมจากผู้อื่น 3) ความเชื่ออำนาจควบคุมแบบบังเอิญโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพ 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (อ้างถึง ใน ตะวัน กำหอม, 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษางานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรทั้งสอง

2.2 จัดทำแบบสอบถามเบื้องต้น แล้วเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญจำนวน

3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีอยู่ในช่วง 0.60 – 1.00 ถือว่าใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1977)

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนำร่องที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างหลัก จำนวน 30 คน

2.4 ประเมินค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ .811 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นในระดับดี (Nunnally & Bernstein, 1994)

2.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 ชุด

2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อควบคุมคุณภาพและระยะเวลา

4. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม หากไม่สมบูรณ์ จะมีการแจกซ้ำเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามเป้าหมาย

5. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (ใน ตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิต โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสถิติ และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)



ค่า r ระดับความสัมพันธ์

0.81 – 1.00 สูงมาก

0.61 – 0.80 สูง

0.41 – 0.60 ปานกลาง

0.21 – 0.40 ต่ำ

– 0.20 ต่ำมาก

ไม่มีความสัมพันธ์

ถ้า r เป็นบวก ใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r เป็นลบ ใกล้ -1 แสดงว่าความสัมพันธ์อยู่ในทิศทางตรงกันข้าม

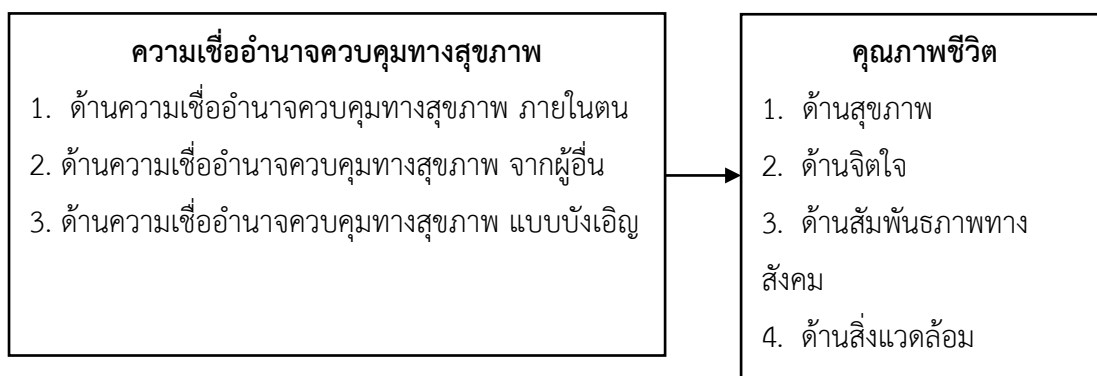
ถ้า r ใกล้ 0 หมายถึงความสัมพันธ์น้อยมากหรือไม่มีเลย (Field, 2013)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's r) การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจควบคุมทางสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจควบคุมทางสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพภายในตน อันดับที่ 2 ได้แก่ ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพแบบบังเอิญ อันดับสุดท้าย ได้แก่ ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพจากผู้อื่น



2. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกรายด้านได้ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ ด้านสุขภาพ อันดับที่ 2 คือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม อันดับที่สุดท้าย คือ ด้านสิ่งแวดล้อมการที่ด้านสุขภาพ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับคุณภาพชีวิต

3.1 วิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ด้านของความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความเชื่ออำนาจควบคุม	ค่า r	ระดับความสัมพันธ์	Sig. (2-tailed)
ภายในตน	0.847	สูงมาก	.000
จากผู้อื่น	0.799	สูง	.000
แบบบังเอิญ	0.771	สูง	.000
ด้านความเชื่ออำนาจควบคุม	ค่า r	ระดับความสัมพันธ์	Sig. (2-tailed)
ภายในตน	0.847	สูงมาก	.000
จากผู้อื่น	0.799	สูง	.000
แบบบังเอิญ	0.771	สูง	.000

ผลลัพธ์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ยิ่งบุคลากรมีความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมสุขภาพของตนเองได้มากเท่าใด ยิ่งมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้นตามไปด้วย

3.2 วิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรต้นทั้งสามด้าน (X_1 ภายในตน, X_2 จากผู้อื่น, X_3 แบบบังเอิญ) กับคุณภาพชีวิต (Y) ให้ผลดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.912

ค่าความแปรปรวนร่วม (R^2) = 0.878

แสดงว่าตัวแปรด้านความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพทั้งสามด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ ร้อยละ 87.80

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$)

สมการถดถอยเชิงพยากรณ์ (Prediction Equation)

$$Y = 1.594 + 0.095X_1 + 0.066X_2 + 0.089X_3$$

(ค่าคงที่ 1.594; ตัวแปร X_1 , X_2 , X_3 มีค่า B ตามลำดับ)

ค่า $t = (5.449), (2.219), (5.514)$ ตามลำดับ

จากสมการ พบว่าตัวแปรที่ส่งผลเชิงบวกมากที่สุดต่อคุณภาพชีวิตคือ ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพภายในตน รองลงมาคือ แบบบังเอิญ และจากผู้อื่นตามลำดับ



4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์สถิติยืนยันว่า ทุกสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นจริง กล่าวคือ 1) ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพภายในตน ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิต 2) ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพจากผู้อื่น ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิต 3) ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพแบบบังเอิญ ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษา จากผลการศึกษา พบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพภายในตน รองลงมาคือ ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพแบบบังเอิญ และอันดับสุดท้ายคือ ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพจากผู้อื่น ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สโรชา อยู่ยงสินธุ์ และสุจิตรา สุคนธ์ทรัพย์ (2558) ซึ่งศึกษาความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพบว่า ผู้สูงอายุมีความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพภายในตนและจากผู้อื่นในระดับสูง และความเชื่อดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตในระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานของ แสงเดือน ชื่นทองคำ, พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ และอาภา หวังสุขไพศาล (2558) ซึ่งพบว่า ผู้ป่วยไตวายเรื้อรังที่ได้รับการบริการการพยาบาลร่วมกับการจัดการเวลามีระดับความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังสัมพันธ์กับผลการศึกษาของ นฤบดีนทร์ วีรวัฒน์นอม (2562) ที่ชี้ว่าครูในจังหวัดบุรีรัมย์มีระดับความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพโดยรวมต่ำ แต่ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนยังคงสูงที่สุด และสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตในระดับนัยสำคัญ

2. คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา พรหมพินิจ, วัลลิกา ฉลากบาง และพิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ (2558) ซึ่งได้พัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูและเสนอว่าคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ครอบครัว การทำงาน สุขภาพกาย และจิตใจ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ โดยพบว่าด้านสุขภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและครอบคลุมหลายตัวบ่งชี้ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ สนั่น สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะ และธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2560) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดยโสธร พบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยมีองค์ประกอบด้านจริยธรรมและครอบครัวเป็นองค์ประกอบสำคัญ นอกจากนี้ งานของ สุภัชฌาน์ ศรีเอี่ยม และคณะ (2562) ที่พัฒนาโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อ



ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูและเยาวชนในเขตเทศบาล จ.สระแก้ว ยังสนับสนุนว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับคุณภาพชีวิตการวิเคราะห์ด้วย Pearson's Correlation พบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อภายในตน ($r = 0.847$), จากผู้อื่น ($r = 0.799$) และแบบบังเอิญ ($r = 0.771$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 1) ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตน ($r = 0.847$) เป็นตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด สะท้อนถึงแนวโน้มที่บุคลากรมีความรับผิดชอบในสุขภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rotter (1966) ที่เสนอว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในมักมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี สามารถตัดสินใจและจัดการความเสี่ยงได้ดีกว่า ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานของ สโรชา อยู่ยงสินธุ์ และสุจิตรา สุนทรทรัพย์ (2558) ที่พบว่า ความเชื่อภายในสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในผู้สูงอายุเช่นกัน 2) ความเชื่ออำนาจควบคุมจากผู้อื่น ($r = 0.799$) แม้ไม่ใช่การควบคุมโดยตรงจากตนเอง แต่สะท้อนถึงการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เช่น ครอบครัว แพทย์ หรือผู้บริหาร ซึ่งมีผลบวกต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤปดินทร์ (2562) ที่ชี้ว่าแม้ความเชื่อในอำนาจภายนอกจะอยู่ในระดับต่ำ แต่ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต 3) ความเชื่ออำนาจควบคุมแบบบังเอิญ ($r = 0.771$) แม้โดยทั่วไปอาจสะท้อนถึงการ "ละเลยความรับผิดชอบตนเอง" แต่ในบางกรณี บุคลากรอาจใช้ความเชื่อในโชคชะตาหรือศรัทธาทางจิตวิญญาณเป็นกลไกลดความเครียดและเสริมสร้างพลังใจ ซึ่งผลนี้มีความสอดคล้องกับงานของ แสงเดือน ชื่นทองคำ และคณะ (2558) ที่พบว่า การดูแลและส่งเสริมสุขภาพจิตสามารถเพิ่มความเชื่อด้านอำนาจควบคุมทางสุขภาพในผู้ป่วยเรื้อรังได้นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา จากโมเดลคุณภาพชีวิตครูของ นิตยา พรหมพินิจ และคณะ (2558) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านสุขภาพ ครอบครัว การทำงาน และสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษานี้สะท้อนว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตครูในหลายมิติ โดยเฉพาะสุขภาพกายและใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรจัดอบรมหรือเวิร์กช็อปที่เน้นการตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนในการดูแลสุขภาพ เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรค การวางแผนดูแลสุขภาพตนเอง และการเสริมสร้างทักษะด้านการคิดเชิงบวก ซึ่งช่วยให้บุคลากรเชื่อมั่นว่าการกระทำของตนเองสามารถส่งผลต่อสุขภาพได้จริง

1.2 แม้ว่าความเชื่ออำนาจควบคุมจากผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำสุด แต่ก็ยังมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต การสร้างระบบสนับสนุนที่เข้าถึงง่าย เช่น หน่วยบริการสุขภาพเคลื่อนที่ การให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพในโรงเรียน หรือการส่งเสริมบทบาทของครอบครัว จะช่วยเสริมแรงในการดูแลสุขภาพให้กับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



1.3 ควรมีการให้ความรู้เรื่องปัจจัยที่ควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ทางสุขภาพเพื่อช่วย ลดความเชื่อว่าโรคเกิดจากโชคชะตาหรือโชคกลาง เช่น จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องโรคที่ป้องกันได้ การตั้งเป้าหมายสุขภาพที่วัดผลได้ และการแสดงผลเชิงประจักษ์จากการดูแลตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุหรือการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับตัวแปรแทรกซ้อนเสนอให้ดำเนินการวิจัยเชิงสาเหตุ หรือวิจัยแบบพหุสัมพันธ์ เพื่อวิเคราะห์ว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพ และ ปัจจัยใดเป็นตัวกลางหรือตัวแปรส่งผ่าน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต เช่น ภาวะความเครียด แรงจูงใจ หรือพฤติกรรมสุขภาพ

2.2 ขยายกลุ่มตัวอย่างและเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่หรือระดับการศึกษาเสนอให้ศึกษาในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่อื่น หรือเปรียบเทียบระหว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพและคุณภาพชีวิตในบริบทที่หลากหลาย อาจนำไปสู่การจัดทำนโยบายหรือแนวทางเฉพาะกลุ่มในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพภายในตนของบุคลากรทางการศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกสูงสุดต่อคุณภาพชีวิต และเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตได้อย่างแม่นยำมากที่สุด รองลงมาคือ ความเชื่อในด้านแบบบังเอิญ และจากผู้อื่นตามลำดับ ทั้งนี้ ความเชื่อทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ถึงร้อยละ 87.80 ซึ่งถือว่าสูงมาก องค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างความเชื่อในการควบคุมสุขภาพจากภายในตนเองจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชูลีกร ด่านยุทธศิลป์. (2561). แบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์และการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพทางกายภาพ, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
- นฤดินทร์ วีรวัฒน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของครูใน จังหวัดบุรีรัมย์, หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิตยา พรหมพินิจ, วัลนิกา ฉลากบาง และพิศุทธิ์ กิตติวรพันธ์. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, สาขานวัตกรรมการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัย
ทองสุข.
- สนุก สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะ และ ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร. (2560). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร
องค์กรในศตวรรษที่ 21. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- สโรชา อยู่ยงสินธุ์ และสุจิตรา สุคนธ์ทรัพย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมทาง
สุขภาพกับพฤติกรรมสุขภาพ และคุณภาพชีวิต ของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ, 16(2), 63-75.
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2550). พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2562). แผนสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560–2579.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.
- สุภัชฌา ศรีเอี่ยม และ คณะ. (2562). การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบผสมผสานร่วมกับการเรียนรู้
เชิงรุก เรื่องชนิดของคำ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดปทุมธานี,คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- สุภัชฌา ศรีเอี่ยม, อังคณา กรณยาธิกุล, กนกวรรณ ปานสุขสาร และสายนา วงศ์วิศาล. (2562).
รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน และครูในเขตเทศบาล
ตำบลโคกสูง จังหวัดสระแก้ว. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน
พระบรมราชูปถัมภ์, 13(3). 149-162.
- แสงเดือน ชื่นทองคำ, พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ และอาภา หวังสุขไพศาล. (2558). ผลการใช้รูปแบบการ
บริการการพยาบาลร่วมกับการจัดการเวลาของพยาบาล ต่อความเชื่อ อำนาจทางสุขภาพของ
ผู้ป่วยไตวายเรื้อรัง ที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม,คณะพยาบาลศาสตร์,มหาวิทยาลัย
บูรพา
- Field, A. (2013). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (4th ed.). London: Sage.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory (3rd ed.). New York:
McGraw-Hill.
- Pender, N.J. (1987) Health Promotion in Nursing Practice. Second Edition, Jones &
Bartlett Learning, Burlington.
- Rotter, J.B. (1966) Generalized Expectancies for Internal versus External Control of
Reinforcement. Psychological Monographs, 80, 1-28.
<http://dx.doi.org/10.1037/h0092976>



- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49–60.
- Wallston, K.A., Wallston, B.S. and DeVellis, R. (1978) Development of the Multidimensional Health Locus of Control (MHLC) Scales. *Health Education Monographs*, 6, 160-170.



จิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

The original mental characteristics of individuals and the benevolence, as well as
harmony, among educational personnel at the Secondary Educational
Service Area Office, Phetchabun

¹ จริญญา เบ้าสารี, ²โสภิ วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Jariya Baosaree, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻² Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹jjarimim@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตลักษณะเดิมในบุคคล 2) ศึกษาระดับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของจิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) จิตลักษณะเดิมในบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการเชื่ออำนาจในตน รองลงมา คือด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ตามลำดับ 2) ความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมเอื้ออาทร รองลงมาคือ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมสมานฉันท์ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของจิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: จิตลักษณะเดิม, ความเอื้ออาทร, ความสมานฉันท์



Abstract

This research aimed to 1) examine the level of innate personality traits in individuals, 2) investigate the level of altruism and harmony, and 3) study the relationship between innate personality traits and altruism and harmony among educational personnel under the Secondary Educational Service Area Office, Phetchabun. The sample group used in this study consisted of 306 educational personnel. The research instrument was a questionnaire, and the statistics used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that 1) The overall level of innate personality traits in individuals was relatively high. When considered by aspect, the highest was belief in self-authority, followed by achievement motivation, moral reasoning, and the lowest was future orientation and self-control, respectively. 2) The overall level of altruism and harmony was also relatively high. When examined by dimension, the highest was altruistic behavior traits, followed by harmonious behavior traits, respectively. 3) The relationship between innate personality traits and altruism and harmony was found to be positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Innate Personality Traits ; Altruism ; Harmony

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าและยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาในหลายด้านร่วมกัน โดยหนึ่งในปัจจัยหลักที่มีบทบาทสำคัญ คือ การศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งได้ระบุชัดเจนว่า การพัฒนาคนถือเป็นหัวใจหลัก โดยเป็นยุทธศาสตร์ลำดับที่ 3 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่องานและสังคม ตลอดจนมีความพร้อมด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และจิตสาธารณะ เพื่อเติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติ (สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง, 2561)

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาสมัยใหม่ ที่มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามความต้องการของศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงแต่มีความรู้ทางวิชาการ แต่ต้องมีทักษะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมตนเอง วินัยในตนเอง ตลอดจนมีจริยธรรมและคุณธรรมที่ดีงาม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ท่ามกลางความ



เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายด้านความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทำให้มีประชาชนบางกลุ่มตามไม่ทันการพัฒนา กลายเป็นกลุ่มชายขอบ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จึงเน้นการเสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์ โดยพัฒนาให้คนไทยเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และความมีจิตสาธารณะ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552) อย่างไรก็ตาม ปัญหาสังคมบางอย่างในปัจจุบันมีสาเหตุจากการขาดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม คนในสังคมบางส่วนมีลักษณะเห็นแก่ตัว แข่งขันโดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น ขาดน้ำใจ และไม่คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดกับสังคมในอนาคต โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนที่ขาดความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คิดถึงแต่ตนเอง ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2559; กรทิพย์ รัตนภุมม, 2565) ยิ่งไปกว่านั้น ความไม่สามัคคีในหมู่บุคลากรทางการศึกษาเป็นปัญหาที่เรื้อรัง และมีแนวโน้มรุนแรงขึ้นตามกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งหากไม่รีบดำเนินการแก้ไข อาจส่งผลกระทบ ในระยะยาว โดยเฉพาะต่อเยาวชน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ (ปัทมिता รัตนจิระพงศ์, 2560; หทัยรัตน์ งามดี, 2562)

พื้นฐานของความสมานฉันท์และความเอื้ออาทรในหมู่บุคลากรทางการศึกษานั้นเกิดจากหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต และให้เกียรติผู้อื่น การยึดมั่นในคุณธรรมเหล่านี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เกิดแรงจูงใจเกิดความร่วมมือและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการสอนและการเรียนรู้ โดยยังเป็นต้นแบบให้ผู้เรียนได้เรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันในสังคม (Durkheim, 1893; Hargreaves, 2001) ทั้งนี้ ความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ยังสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับองค์ประกอบของจิตลักษณะเดิมในบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ความเชื่อในตนเอง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนและทำงานร่วมกันอย่างมีความเข้าใจ 2) การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน บุคลากรที่อยู่ในองค์กรที่มีความปรองดองมักสามารถตั้งเป้าหมายร่วมกันได้ดี และควบคุมพฤติกรรมของตนให้เหมาะสม 3) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเอื้ออาทรช่วยให้การตัดสินใจเป็นธรรม ลดการเลือกปฏิบัติ และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง (ในตะวัน กำหอม, 2568)

ด้วยเหตุนี้ ความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์จึงไม่ใช่เพียงแค่ปัจจัยด้านสังคม แต่ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาจิตลักษณะเดิมของบุคลากรในองค์กรการศึกษา และมีผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยรวม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตลักษณะเดิมในบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาระดับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง จิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทาง การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บ รวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอน การศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การ ดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 1,452 คน ปี 2567 (รายงานการปฏิบัติตนสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ปี 2567,2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ จำนวน 306 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) การสร้างเครื่องมือ

ในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม จำนวน 306 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับจิตลักษณะเดิมในบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ ปิดจี้ด้านจิต ลักษณะเดิม ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการเชื่ออำนาจในตน ด้านการมุ่งอนาคตและควบคุม ตน ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทาง การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลาย



ปิด คือ ความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมเอื้ออาทรและ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมสมานฉันท์

โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

- 6 หมายถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”
- 5 หมายถึง “เห็นด้วย”
- 4 หมายถึง “ค่อนข้างเห็นด้วย”
- 3 หมายถึง “ค่อนข้างไม่เห็นด้วย”
- 2 หมายถึง “ไม่เห็นด้วย”
- 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

2) การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับ บุคลากร ทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา(α - Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .866

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 306 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 1) แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
- 2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
- 3) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
- 4) นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ



5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับจิตลักษณะเดิมในบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 ระดับต่ำมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 ระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 ระดับค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.49 ระดับสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 5.50 - 6.00 ระดับสูงมาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

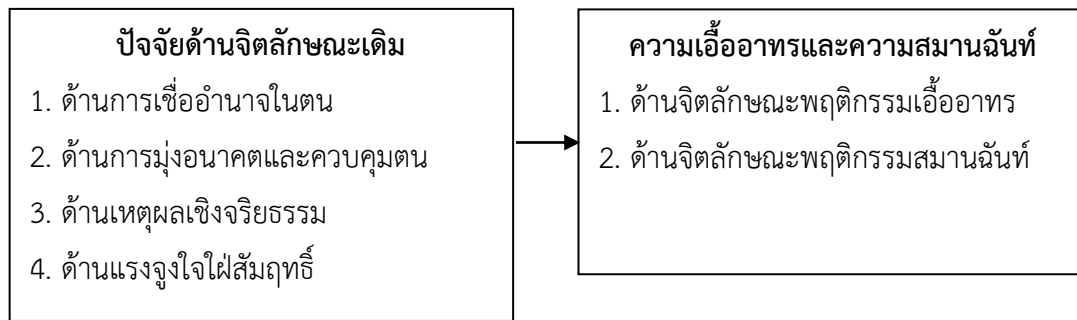
0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล



กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. จิตลักษณะเดิมในบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการเชื่ออำนาจในตน รองลงมา คือด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ตามลำดับ

2. ความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมเอื้ออาทร รองลงมาคือ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมสมานฉันท์ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของจิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมสมานฉันท์ รองลงมา คือ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมเอื้ออาทร ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จิตลักษณะเดิมในบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการเชื่ออำนาจในตน รองลงมา คือด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ตามลำดับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อจำแนกออกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับเรียงลำดับความโดดเด่นจากมากไปน้อย คือ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน โดยใช้กรอบทฤษฎีและ



สนับสนุนด้วยงานวิจัยเดิมได้ดังนี้ 1) ความเชื่ออำนาจในตน อยู่ในระดับสูงสุดผลการวิจัยพบว่า “ความเชื่ออำนาจในตน” เป็นจิตลักษณะที่ปรากฏในระดับสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีของ **Rotter (1982)** ที่อธิบายว่าบุคคลที่มีความเชื่อว่า “ตนสามารถควบคุมผลลัพธ์ของเหตุการณ์ได้” จะมีพฤติกรรมเชิงรุก มองโลกในแง่ของความเป็นไปได้ และพยายามลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองมากกว่าโทษปัจจัยภายนอก เช่น โชคชะตา หรือผู้อื่น องค์ประกอบทั้ง 4 ของความเชื่ออำนาจในตนตาม **ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2557)** ได้แก่ความเชื่อว่าตนทำได้ ความเชื่อในความพยายาม ความสามารถในการทำนายผล ความสามารถในการควบคุมผล แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มนี้มีความมั่นใจในการกระทำหน้าที่ของตน อันเป็นรากฐานของพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้การจัดการเรียนการสอน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับรองลงมา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สิริมล อีระประทีป (2549)** และ **ศุภรางค์ อินทนต์ (2552)** ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป้าหมาย เช่น ความรักนวลสงวนตัว หรือพฤติกรรมรักการอ่าน รวมถึงการวิจัยเชิงทดลองของ **เมธินี คุปพิทยานันท์ (2546)** ที่พบว่าการฝึกฝนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ช่วยพัฒนาองค์ประกอบด้านจิตลักษณะอื่นร่วมด้วย การที่บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษานี้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับค่อนข้างสูง แสดงถึงความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และตั้งเป้าหมายในหน้าที่การงานอย่างจริงจัง ซึ่งมีผลต่อคุณภาพในการจัดการศึกษา 3) เหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงแม้จะไม่ใช่จิตลักษณะอันดับต้น แต่ยังคงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนับสนุน เพราะเหตุผลเชิงจริยธรรมสะท้อนถึงความสามารถในการแยกแยะถูกผิดและการใช้เหตุผลในการตัดสินใจทางคุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **แสวง ทวีคุณ และคณะ (2546)** ที่ชี้ว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถทำนายพฤติกรรมปลูกฝังระเบียบวินัยของครูได้ และ **ฤกษ์ชัย คุญการ (2547)** ที่พบว่านิสัยที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง จะมีพฤติกรรมเคารพกฎหมายมากกว่าโดยเฉพาะในบริบทของครูซึ่งมีหน้าที่เป็นแบบอย่าง จึงควรส่งเสริมการพัฒนาด้านจริยธรรมให้แข็งแรงยิ่งขึ้น 4) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน อยู่ในระดับต่ำสุดแม้จะยังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่กลับเป็นจิตลักษณะที่มีคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงข้อควรพิจารณาในเชิงการพัฒนา โดยเฉพาะทักษะในการมองเป้าหมายระยะยาว การวางแผนชีวิต และการกำกับตนเอง ขัดแย้งกับผลวิจัยในนักเรียน/นักศึกษา เช่น **มนทกานต์ ทรัพย์แก้ว (2543)** ที่พบว่าเมื่อมีการฝึก ลักษณะมุ่งอนาคตจะพัฒนาได้ชัดเจน และ **ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2557)** ที่พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตสามารถทำนายพฤติกรรมที่เหมาะสมทางสังคม เช่น การเคารพกฎระเบียบจึงอาจตีความได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มนี้อาจขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาตนหรือเป้าหมายระยะยาว หรืออาจมีภาระงานที่เร่งด่วนมากจนละเลยเป้าหมายส่วนบุคคลและอาชีพ

2. ความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมเอื้ออาทร รองลงมาคือ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมสมานฉันท์ ตามลำดับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



มัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนถึงการมีจิตสาธารณะและความสัมพันธ์อันดีในองค์กรการศึกษา อันจะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และเกิดพลังทางสังคมในเชิงบวก สอดคล้องกับ (Gilligan, 1982) โดย Gilligan เน้นย้ำ “ความห่วงใย” และ “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล” เป็นหัวใจสำคัญของการตัดสินใจทางจริยธรรม ซึ่งสะท้อนอยู่ในพฤติกรรมเอื้ออาทรที่บุคลากรแสดงออก เช่น การเข้าใจผู้อื่น การดูแลช่วยเหลือกันอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องการความร่วมมือและความเข้าใจซึ่งกันและกัน และยังสอดคล้องกับ (Kohlberg, 1964) โดย Kohlberg แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 6 ขั้นแต่ขั้นที่สัมพันธ์กับความเอื้ออาทรและสมานฉันท์มากที่สุดคือ ขั้นที่ 3-5 คือ ขั้นที่ 3 การทำเพื่อผู้อื่นโดยยึดหลักความรักและการเห็นอกเห็นใจ ขั้นที่ 4 การยึดมั่นในกฎเกณฑ์ของสังคม และขั้นที่ 5 การเคารพในสิทธิและความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม และยังสอดคล้องกับทฤษฎี Interactionism (Magnusson & Endler, 1977; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541) พฤติกรรมของบุคคลไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยตรง หากแต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะภายในกับสถานการณ์แวดล้อม เช่น การอบรมเลี้ยงดู ค่านิยมส่วนบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างทั้งสอง สิ่งเหล่านี้อธิบายได้ว่า ความเอื้ออาทรและสมานฉันท์ในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาเพชรบูรณ์เกิดจากทั้ง “พื้นฐานนิสัย” และ “บริบทองค์กรที่เกื้อหนุน” งานวิจัยอื่นที่สนับสนุนผลการวิจัยนี้ เช่น อรุณี ทอมป์สัน (2561) พบว่า ความเอื้ออาทรเป็นคุณธรรมสำคัญในกลุ่มนักศึกษาพยาบาล สอดคล้องกับสุพิตรา เศวตวันทะกุล และคณะ (2556) ซึ่งว่าความเอื้ออาทรทำให้เกิดความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานในวิชาชีพพยาบาล สอดคล้องกับอภิชาติ สุขแสง (2555) พบว่า การสร้างความสมานฉันท์ในชุมชนเกิดจากความเชื่อร่วม การช่วยเหลือกัน และเครื่องมือทางวัฒนธรรม/ศาสนา และยัง สอดคล้องกับกรทิพย์ รัตนภุมมะ (2565) ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเอื้ออาทรและสมานฉันท์ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม พฤติกรรมเดิม และการจัดการพัฒนาอย่างมีแบบแผน

3. ความสัมพันธ์ของจิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมสมานฉันท์ รองลงมาคือ ด้านจิตลักษณะพฤติกรรมเอื้ออาทร ตามลำดับความสัมพันธ์ของจิตลักษณะเดิมในบุคคลกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์” ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า จิตลักษณะเดิมในบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ลักษณะพื้นฐานทางจิตใจของบุคคลที่ประกอบด้วยความเห็นอกเห็นใจ ความมีน้ำใจ การให้เกียรติ และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นนั้น มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกในสภาพแวดล้อมของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่ จิตลักษณะพฤติกรรมสมานฉันท์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด สะท้อนว่า บุคลากรที่มีแนวโน้มยอมรับ



ความหลากหลาย เคารพความแตกต่าง และร่วมมือกันอย่างสันติ เป็นรากฐานที่เข้มแข็งในการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในองค์กร งานวิจัยของ **มนทกานต์ ทรัพย์แก้ว (2543)** และ **นิภาพร โชติสุดแสน์ (2545)** ได้ชี้ให้เห็นว่าความมุ่งมั่นอนาคตและการควบคุมตนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นระเบียบและเอื้อต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยในครั้งนี้ ที่พบว่า บุคคลที่มีจิตลักษณะเดิมในทางบวก มักส่งผลต่อพฤติกรรมการมีน้ำใจและการอยู่ร่วมกันอย่างกลมเกลียวเช่นเดียวกับงานของ **จุฑาเดือน พันธุมนาวัน (2557)** ที่เน้นถึงคุณลักษณะด้านการเอื้อเฟื้อ แบ่งปัน ช่วยเหลือ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ “ความเอื้ออาทร” และสามารถคาดการณ์พฤติกรรมเชิงบวกได้อย่างแม่นยำ ผลการวิจัยของ **อภิชาติ สุขแสง (2555)** และ **พระเมธาวิญญู (2560)** ที่ศึกษาการส่งเสริมความเป็นหนึ่งเดียวและสันติสุขด้วยศีลธรรม ได้ตอกย้ำว่า การสร้างความสมานฉันท์ต้องเริ่มต้นจาก จิตใจของบุคคลแต่ละคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้าใจในผู้อื่น ความเชื่อร่วม และการมีเป้าหมายร่วมในสังคม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า “จิตลักษณะเดิม” เป็นพื้นฐานของการสร้างสมานฉันท์ได้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรเสริมสร้างลักษณะมุ่งมั่นอนาคตและการควบคุมตน ผ่านการพัฒนาแผนงานวิชาชีพ หรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพระยะยาว เช่น โครงการฝึกอบรมด้านการบริหารเวลา การวางแผนชีวิตและการทำงาน

1.2 ส่งเสริมการพัฒนาเชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

1.3 รักษาและต่อยอดจุดแข็งด้านความเชื่ออำนาจในตนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยให้ความสำคัญกับการมอบหมายภารกิจที่มีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพในเชิงความเป็นผู้นำ

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อเข้าใจกลไกที่ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า “จิตลักษณะเดิมในบุคคล” ส่งผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อ “ความเอื้ออาทร” และ “ความสมานฉันท์”

2.2 ทำวิจัยเชิงทดลองโดยออกแบบกิจกรรมหรือหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนา “จิตลักษณะพื้นฐาน” เช่น ความเห็นอกเห็นใจ การรับฟังเชิงลึก การจัดการอารมณ์ แล้ววัดผลเปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมในด้านความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์



องค์ความรู้ใหม่

บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์มีจิตลักษณะเดิมในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านการเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีพฤติกรรมเอื้ออาทรและสมานฉันท์ในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนถึงความพร้อมในการร่วมมือและสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน อีกทั้งยังพบว่าจิตลักษณะเดิมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเอื้ออาทรและสมานฉันท์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การพัฒนาจิตลักษณะเหล่านี้จึงเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรทิพย์ รัตนภุมมะ. (2565). การบริหารรูปแบบการพัฒนาความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2568.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตคอร์ปอเรชั่น.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). พฤติกรรมการซื้อขายอย่างมีวิจารณ์ญาณ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2557). การวิจัยเพื่อการสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนทั่วไปและ เฉพาะกิจ เพื่อใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินคุณลักษณะของคะแนนจากแบบวัด. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย, 11(2), 121-189.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2557). การวิจัยและพัฒนาเครื่องมือวัดพหุมิติด้านความพร้อมและศักยภาพของการเป็น นักวิจัยในบุคคลหลายประเภท. ภายใต้แผนงานวิจัย พหุสาเหตุของความพร้อมและ ศักยภาพของการเป็น นักวิจัยของนักศึกษา และนักวิชาการไทย. รายงานการวิจัย. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิภาพร โชติสุดแสนห์. (2545). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของ นักศึกษามหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โนตะวัน กำหอม (2568). ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษา. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- โนตะวัน กำหอม.(2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.



- ปติตตา รัตนจิระพงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการกระทำรุนแรงของนักเรียนชายอาชีวศึกษา
ในจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พระเมธาวันยรส (ปลิวโก). (2560). รูปแบบการส่งเสริมความปรองดองและสันติสุขด้วยศิลปะ 5 ของ
ประชาชนในจังหวัดสระบุรี. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 5(1), 1-14.
- มนทกานต์ ทรัพย์แก้ว. (2543). ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. โรงเรียน
มหิตลวิทยานุสรณ์ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม. (ไม่ได้ตีพิมพ์).
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมธินีคุปพิทยานันท์. (2546). ประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อปลูกฝัง
และพัฒนาพฤติกรรมทัศนคติสุขภาพ เด็กนักเรียนประถมศึกษา. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์การ
วิจัยและพัฒนาระบบ พฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2559). รูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน.
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม: มหาสารคาม.
- ฤกษ์ชัย คุญูปการ. (2539). หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรม. พิษณุโลก : ภาควิชาจิตวิทยาและ
การแนะแนว สถาบันราชภัฏพิบูล สงคราม.
- ศุภรางค์ อินทพันธ์. (2552). ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตสังคมและปัจจัยเชิงผลด้านการจัดการกับความเครียด
ของ พฤติกรรมรักการอ่านในนักเรียนวัยรุ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์.
- สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง. (2561).
ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สิริมล ธีระประทีป. (2549). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรักนวลสงวนตัวของนักเรียนหญิง
สายอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- สุพิตรรา เศวตวันกุล และคณะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริโภคอาหารกับภาวะ
โภชนาการ ของสตรีวัยทองบ้านสลักได หมู่ที่ 1 ตำบลสลักได อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์.
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์.
- แสง ทวีคุณ. (2538). การฝึกเพื่อเสริมสร้างจิตลักษณะในการป้องกันพฤติกรรมทะเลาะวิวาทในนักเรียน
อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- หทัยรัตน์ งามดี. (2562). การทะเลาะวิวาทของนิสิตในระดับมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยแห่ง
หนึ่งในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขาการบริหารการศึกษา, คณะ
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



อภิชาติ สุขแสง. (2555). ขั้นตอนการขับเคลื่อนความเป็นหนึ่งเดียวกัน : กรณีศึกษา ชุมชนรรณิคำ แขวง
โคกแฝด เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
สังคม.

อรุณี ทอมป์สัน. การศึกษาคูณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม. 2561;
จากเว็บไซต์ : <https://so03.tcijaijo.org/index>.

Durkheim, E. (1893). The Division of Labor in Society. New York : The Free Press.

Gilligan, C. (1982). In a Different Voice: Psychological Theory and Women's
Development. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Hargreaves, A. (2001). Emotional Geographies of Teaching. Teachers College Record, 103,
1056-1080.

Kohlberg, L. (1964) Development of Moral Character and Moral Ideology. In: Hofmann,
M.L., Hofmann, L.W., Eds., Review of Child Development Research. Russell Sage
Foundation, New York.

Rotter, J.B.(1982). "Generalized expectancies for internal versus external control of
reinforcement, "The development and applications of social learning Theory,
18 (12), 163-283.



ปัจจัยการบริหารการนิเทศกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

Supervision Management Factors and the Promotion of Teachers' Learning
Management in the Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 2

¹วราภรณ์ ไบภักดี, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Waraporn Baipakdee, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹waraporn9818@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารการนิเทศ 2) ศึกษาระดับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการนิเทศกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือปัจจัยด้านองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบริบทพื้นที่ และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านบุคคล ตามลำดับ 2) การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อันดับที่ 1 คือ ขั้นตอนการจัดโครงการ รองลงมา คือ ขั้นตอนวางแผน และอันดับสุดท้าย คือ ขั้นตอนประเมินผล ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร การนิเทศกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยการบริหารการนิเทศกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 91.10 ($R^2=0.911$) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการบริหารการนิเทศกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, การนิเทศ, การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้



Abstract

The objectives of this research were 1)to study the level of administrative factors of educational supervision, 2) to study the level of promotion of learning management, and 3)to examine the relationship between administrative factors of educational supervision and the promotion of teachers' learning management in the Office of Phetchabun Primary Educational Service Area 2.The sample group used in this research consisted of 313 teachers. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results revealed that 1) The overall level of administrative factors of educational supervision was high. When considering each aspect, the most prominent factor was organizational factors, followed by contextual factors, and the lowest was personal factors. 2) The overall level of promotion of learning management was high. When considering each stage, the highest was the project implementation stage, followed by the planning stage, and the lowest was the evaluation stage. 3)The results of the multiple regression analysis showed a correlation coefficient of 0.900, and the administrative factors of supervision could significantly explain the variation in the promotion of learning management at the 0.01 level, accounting for 91.10% ($R^2 = 0.911$). The hypothesis testing also confirmed that the relationship was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Administrative Factors, Educational Supervision, Support for Learning Management

บทนำ

การนิเทศการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมีบทบาทในการส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม (อันติมา ยัพราษณ์, 2559) ขณะที่ผลการศึกษาของบรรหาญ บุญจันทร์ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการนิเทศ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและการวางแผนที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการสถานศึกษา การนำผลการนิเทศไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง การยอมรับในศักยภาพของครู ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริม



ความรู้ เช่น การอบรม สัมมนา นิทรรศการ และการประเมินผลที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน อย่างไรก็ตาม ผลการดำเนินการนิเทศภาพรวมยังอยู่ในระดับปานกลาง

Glickman และคณะ (2004, อ้างถึงใน อิฐ แยมยิ้ม, 2563) เสนอว่าการบริหารจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องครอบคลุมหลายมิติ ทั้งในด้านการออกแบบหลักสูตร การเตรียมความพร้อมครู การจัดสรรบุคลากร ตลอดจนการประเมินคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น การบริหารการนิเทศควรยึดกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และเน้นความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้นิเทศ หรือครูผู้สอน ซึ่งควรดำเนินการตั้งแต่การวางแผน การกำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนา ตลอดจนการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการบริหารจัดการทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ Wiles และ Bondi (2004) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการบริหารการนิเทศว่าควรประกอบด้วยความคิดอย่างเป็นระบบ การวางแผน การจัดการ และการประเมินผล โดยควรเน้นการบริหาร 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการและคุรุสภา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (ทิวพร แก้วเดียวแสง และในตะวัน กำหอม, 2568) การวิจัยและพัฒนากระบวนการนิเทศในระดับพื้นที่จึงมีความสำคัญ เนื่องจากสามารถระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะเป็แนวทางสำหรับการปรับปรุงหลักสูตร และการพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่

การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การพัฒนาคุณภาพการสอนยังสามารถดำเนินการผ่านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในรูปแบบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นกลไกที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอนและความยั่งยืนในระบบการศึกษา (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2559)

สุดท้าย การใช้ผลวิจัยเชิงประจักษ์มาเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาในระดับพื้นที่จะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางและมาตรการที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และส่งผลในระยะยาวต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ด้วยเหตุผลทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยจึงมีความตั้งใจที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการนิเทศและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระยะยาว



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารการนิเทศของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการนิเทศกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารการนิเทศกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ขั้นเตรียมการ วางแผนการดำเนินงานและเตรียมเครื่องมือ 2) ขั้นปฏิบัติการ การเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง 3) ขั้นสรุปผล การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำรายงานผลการวิจัย (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้งหมดจำนวน 1,655 คน

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา จำนวน 313 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา (ในตะวัน กำหอม, 2559) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วัดระดับของปัจจัยการบริหารการนิเทศ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านบริบทพื้นที่ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559)



ตอนที่ 2 วัดระดับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน ขั้นการจัดโครงการ ขั้นการนำไปปฏิบัติ ขั้นการควบคุม และขั้นการประเมินผล โดยใช้รูปแบบคำถามแบบปลายปิด และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เช่นเดียวกัน

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ตัวแปรหลักที่เกี่ยวข้อง

2.2 สร้างแบบสอบถามตามตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์ เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา

2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.4 ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างนำร่องจำนวน 30 คน (Try-out) ที่อยู่นอกกลุ่มตัวอย่างหลัก

2.5 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลถูกรวบรวมผ่านแบบสอบถามจำนวน 313 ฉบับ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามพร้อมคำชี้แจงการตอบและวัตถุประสงค์การวิจัย
2. ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม และหากมีฉบับที่ไม่สมบูรณ์ จะดำเนินการแจกใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารการนิเทศโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ 5 ระดับ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในลักษณะเดียวกัน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

1. ค่า r เป็นบวกและใกล้ 1 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
2. ค่า r เป็นลบและใกล้ -1 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง
3. ค่า r ใกล้ 0 แสดงถึงความสัมพันธ์ต่ำหรือไม่มีเลย



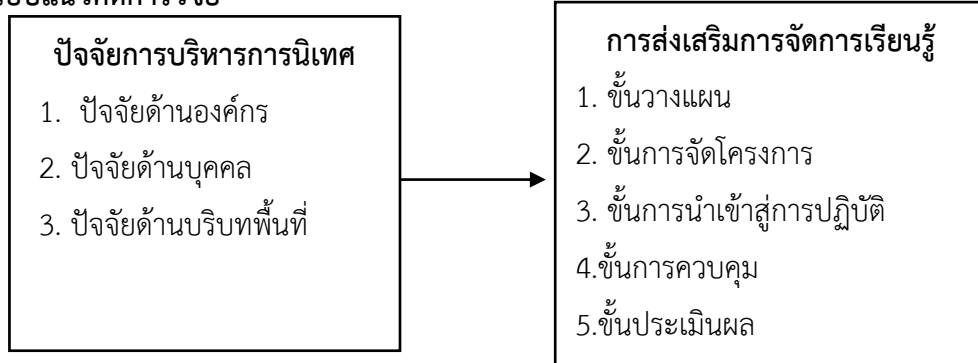
4. ค่า $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
- เกณฑ์การแปลผลสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
- 0.81 - 1.00: ความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.61 - 0.80: ความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.41 - 0.60: ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- 0.21 - 0.40: ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.01 - 0.20: ความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
- 0.00: ไม่มีความสัมพันธ์

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้ในกรณีที่ต้องการทดสอบสมการถดถอยโดยมีตัวแปรอิสระตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไป และตัวแปรตาม 1 ตัว ซึ่งตัวแปรควรอยู่ในระดับ Interval หรือ Ratio หากมีตัวแปรในระดับ Nominal หรือ Ordinal จะต้องแปลงเป็นตัวแปรตมมีก่อนใช้งาน (Hair et al., 2010, อ้างใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. สถิติเชิงอนุมาน: ใช้ Pearson's Correlation Coefficient และ Multiple Regression เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการนิเทศกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยการบริหารการนิเทศผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารการนิเทศของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบริบทพื้นที่ และต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านบุคคล



2. ระดับของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวม อยู่ในระดับ มาก โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ขั้นตอนการจัดโครงการอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ขั้นตอนวางแผนและต่ำสุดคือ ขั้นตอนประเมินผลผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการสอนในระดับปฏิบัติการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการนิเทศกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า 1) ปัจจัยด้านองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 2) ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 แสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 3) ปัจจัยด้านบริบทพื้นที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวกเช่นกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

4. ผลการวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านบริบทพื้นที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 90.00 ($R^2 = 0.911$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

$$Y = 1.616 + 0.090X_1 + 0.042X_2 + 0.088X_3$$

(โดยที่ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าสถิติ t: 3.449, 2.116, 4.123 ตามลำดับ)

จากสมการดังกล่าว พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลเชิงบวกมากที่สุดต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู คือ ปัจจัยด้านองค์กร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบริบทพื้นที่ และสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งเป็นไปตามลำดับความสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ด้วย Pearson's Correlation เช่นเดียวกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทั้งสามสมมติฐานมีความสอดคล้องกัน โดยสามารถสรุปได้ว่า

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านองค์กร ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบุคคล มีผลทางบวกต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบริบทพื้นที่ มีผลเชิงบวกต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู

ทั้งสามสมมติฐานมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในเขตพื้นที่ศึกษา



อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารการนิเทศของครู จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารการนิเทศของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณา แยกตามรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร มีระดับสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบริบทพื้นที่ และ ปัจจัยด้านบุคคล ได้รับการประเมินต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่าระบบการบริหารนิเทศในพื้นที่ที่มีโครงสร้างและ กระบวนการที่เข้มแข็ง ส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.1) ปัจจัยด้านองค์กร องค์กรประกอบเชิงโครงสร้าง อาทิ ระบบนโยบาย การจัดสรรทรัพยากร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มี บทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการนิเทศที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารเชิงนโยบายที่มีการมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยให้การกำหนดนโยบายสามารถสอดคล้องกับบริบทขององค์กร (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2564) รวมถึงการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริงที่ต้องอาศัยสมรรถนะของผู้บริหารในด้านการจัดการ ทรัพยากรและการควบคุมคุณภาพ (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2565) ผลวิจัยพบว่าปัจจัยนี้ได้รับค่าคะแนนเฉลี่ย สูงสุด แสดงถึงโครงสร้างงานนิเทศที่ชัดเจน ระบบงานมีความเป็นระบบ ผู้บริหารสนับสนุนอย่างจริงจัง ทำให้สามารถผลักดันการนิเทศให้ต่อเนื่องและมีทิศทาง สอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาย พวงโต (2560) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของกรอบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศวิชาการที่ ส่งเสริมการพัฒนา 1.2) ปัจจัยด้านบริบทพื้นที่บริบทของพื้นที่ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ และความ พร้อมของชุมชน มีผลต่อรูปแบบการนิเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความหลากหลายด้านวัฒนธรรมและ ทรัพยากร ซึ่งสามารถกำหนดแนวทางการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น (ไชยยุทธ อินบัว, 2565) และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนในพื้นที่ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย (สุเชาว์ นี หนองหว้า, 2564) การเข้าใจสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในพื้นที่จะช่วยให้การนิเทศสอดคล้องกับบริบท การเรียนรู้ และสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ภายในชุมชน ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดของ ศิริธัญญา ภิญโญ (2561) ที่เน้นย้ำการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านความเข้าใจในบริบทท้องถิ่น 1.3) ปัจจัยด้านบุคคลแม้ ภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ยังถือว่าเป็นจุดที่ต้องเร่งพัฒนา โดยเฉพาะด้านความรู้ ความสามารถ และ ทักษะของศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร เช่น การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร และการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการ พัฒนาวิชาชีพ (ธนวิน ทองแพง, 2560; ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์, 2566) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควรอยู่ ภายใต้อำนาจที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเติบโต เช่น การจัดอบรม การประเมินที่เหมาะสม และการมี แผนพัฒนารายบุคคล (พัสสุภาพรท์ คำจันทร์, 2565) อย่างไรก็ตาม พบว่ายังมีข้อจำกัดหลายประการ อาทิ ขาดแรงจูงใจ ทักษะด้านดิจิทัลไม่เพียงพอ หรือการทำงานเป็นทีมยังไม่มีประสิทธิภาพ (สาธิต ทรัพย์รวงทอง, 2566)

2. การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ศึกษามี ระดับ “มาก” โดยลำดับความสำคัญที่พบคือ ขั้นการจัดโครงการ มากที่สุด รองลงมาคือ ขั้นวางแผน และ ขั้นประเมินผล อยู่ในระดับต่ำสุดผลนี้สะท้อนภาพการดำเนินงานที่เน้นด้านปฏิบัติการมากกว่าการ เตรียมการและการประเมิน ซึ่งยังคงเป็นจุดที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม (วรรณิภา ไชยมาตย์, 2560; อิศริญา ภรณ์ โชคแสน, 2561) เช่น การประเมินผลควรถูกใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียง



ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการในแง่แนวทางการนิเทศ พบว่าการนิเทศแบบผสมผสาน เช่น PIDA Model ซึ่งมีการพบปะทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ มีแนวโน้มส่งผลดีต่อการส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (เวียงชัย แสงทอง, 2566) และสอดคล้องกับหลักการกัลยาณมิตร การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันนอกจากนี้ อานนท์ เกียรติสาร (2565) เสนอรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ วางแผน – นิเทศ – เรียนรู้และพัฒนา ซึ่งจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหากนำมาใช้ในเขตพื้นที่เพชรบูรณ์ เขต 2 อย่างเป็นระบบ จะสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของการนิเทศได้มากยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการนิเทศกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านบุคคล และด้านบริบทพื้นที่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) กับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้ 3.1) ปัจจัยด้านองค์กร ($r = 0.761$) ความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง แสดงว่าโครงสร้างองค์กร ระบบการบริหาร และการสนับสนุนจากต้นสังกัด มีผลโดยตรงต่อความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ (วุฒินันท์ โปทาวี, 2562) โดยเฉพาะการส่งเสริมความเข้าใจในหลักสูตร การประเมินผล และการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา 3.2) ปัจจัยด้านบุคคล ($r = 0.720$) แสดงถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร และภาวะผู้นำทางวิชาการ (ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์, 2566; สมชาย พวงโต, 2560) ความสามารถในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการนิเทศแบบมีส่วนร่วมยังเป็นปัจจัยหนุนที่สำคัญ 3.3) ปัจจัยด้านบริบทพื้นที่ ($r = 0.686$) แม้จะมีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำกว่าสองปัจจัยแรก แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนถึงบทบาทของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมท้องถิ่น และความร่วมมือระหว่างชุมชนกับโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ (กำภูพล ทวีศรี, 2563; เวียงชัย แสงทอง, 2566) ซึ่งยืนยันว่าการนิเทศต้องอิงบริบทโรงเรียนและครูรายบุคคลเพื่อความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1.1 เสริมสร้างบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 พัฒนาการดำเนินงานเป็นทีมของคณะนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 1.3 พัฒนาการนิเทศให้ตอบสนองต่อบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาารูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน

ควรดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบหรือแนวทางการบริหารการนิเทศที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในแต่ละบริบทของโรงเรียน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล หรือโรงเรียนในเขตเมือง เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีและสามารถนำไปใช้ได้จริง



2.2 วิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินผลในระยะยาวควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามผลของการใช้แนวทางการนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยเน้นการประเมินผลกระทบเชิงพฤติกรรมของครู การเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการปรับปรุงระบบนิเทศในระดับโรงเรียนและเขตพื้นที่อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยการบริหารการนิเทศมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านบริบทพื้นที่ และด้านบุคคลตามลำดับ การบริหารการนิเทศที่มีประสิทธิภาพสามารถคาดการณ์ผลของการส่งเสริมการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 90 จึงชี้ให้เห็นว่า การบริหารการนิเทศที่มีระบบและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่สามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอน เพื่อสร้างกลไกการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กำภูพล ทวีศรี. (2563). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศแบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3,สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- เกื้อกนก เอื้อวงศ์. (2565). การนำนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา. วารสารครุศาสตร์สาร. 16 (1). 77-92.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ไชยยุทธ์ อินบัว. (2565). การนำนโยบายพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาไปปฏิบัติ ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
- ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์. (2566). สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- ทิวาพร แก้วเดียวแสงและในตะวัน กำหอม.(2568).ปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภูมิภาคหนึ่งของประเทศไทย, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข
- ธนวิน ทองแพง. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



- ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัย
ทองสุข.
- บรรหาญ บุญจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน. เขตพื้นที่
การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัย. ราชภัฏบุรีรัมย์.
- ไพบยา แลกะสินธุ์ และคณะ. (2566). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(3), 79 - 92.
- พัสฎาพรห์ คำจันทร์. (2565). อนาคตภาพการนิเทศการศึกษา สำหรับศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในทศวรรษหน้า: กรณีสาระเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ).
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรรณิภา ไชยมาตย์. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. ใน ปริญญาานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- วุฒินันท์ โปทาวี. (2562). การบริหารงานวิชาการที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย,ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเชียงราย
- เวียงชัย แสงทอง. (2566). รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู
โรงเรียนประถมศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์. 11(3). 1195-1205.
- ศิริญา ภิโย. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการสร้างองค์ความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา,
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ศิริพงศ์ นาก้อนทอง. (2563). ารพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3,หลักสูตร ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สมชาย พวงโต. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของศึกษานิเทศก์ สังกัด สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 4(2), 22 – 30
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2559). แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในศตวรรษที่ 21. ครุสภา
วิทยจารย์, 2(1), 1-16. สืบค้น จาก [https://ph02.tci-
thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/243655](https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/243655)
- สมุทร ชำนาญ. (2558). กลยุทธ์การสื่อสารสำหรับผู้บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา



- สาร ทรัพย์รวงทอง. (2566). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- สุเชาว์ มีหนองหว่า และคณะ. (2563). การบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทการกระจายอำนาจในรอบสองทศวรรษ. วารสารการเมืองการ
ปกครอง, 10(3), 288-302.
- อันติมา ยัพรสาธุ. (2559). กลยุทธ์การนิเทศครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร.
- อานนท์ เกียรติสาร. (2565). รายงานการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนบ้านบุเฝีย. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9(9), 352-
360.
- อิฐ แยมยิ้ม.(2563).ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
- อิสริญาภรณ์ โชคแสน. (2561). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์. การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- Glickman, Carl D. (1990). Supervision of Instruction : A Development Approach. Boston :
Allyn and Bacon.
- Wiles, J., & Bondi, J. (2004). Supervision: A Guide to Practice. 6th ed. New Jersey:
Pearson.



บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาว

The role of parents in promoting early childhood development in
Khao Subdistrict Child Development Center

น้ำฝน โงชาฤทธิ์

Namfon Ngocharit

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Roi Et Rajabhat University, Thailand

E-mail: chaychitphanchuklang@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาว และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาว โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปกครอง การศึกษาครอบคลุมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปกครองเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาว จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30–35 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และประกอบอาชีพรับจ้าง สำหรับบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาวโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีบทบาทสูงสุดในการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย รองลงมาคือพัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการด้านสติปัญญา และพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: บทบาทของผู้ปกครอง, การส่งเสริมพัฒนาการ, เด็กปฐมวัย



Abstract

This study had two objectives 1) to examine the level of parental roles in promoting early childhood development at Khwaw Subdistrict Child Development Center, and 2) to compare parental roles in promoting early childhood development at the same center, classified by parents' educational levels. The study covered four domains of early childhood development: physical development, emotional and mental development, social development, and cognitive development. The sample consisted of 60 parents of early childhood children at Khwaw Subdistrict Child Development Center. A questionnaire was used as the research instrument. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed that most respondents were female, aged between 30 and 35 years, had an educational level below a bachelor's degree, and were employed as general laborers. Overall, parental roles in promoting early childhood development at Khwaw Subdistrict Child Development Center were at a high level. When considered by aspect, the highest mean score was found in physical development, followed by social development, cognitive development, and emotional and mental development, respectively. The comparison of parental roles in promoting early childhood development by parents' educational levels showed that parents with different educational levels did not differ significantly in their roles in promoting early childhood development at Khwaw Subdistrict Child Development Center.

Keywords: Parental roles, Promoting development, Early childhood children



บทนำ

เด็กปฐมวัยถือเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เนื่องจากเป็นช่วงที่สมองและพฤติกรรมมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา การส่งเสริมพัฒนาการในวัยนี้เหมาะสมจะเป็นรากฐานสำคัญต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตในระยะยาว กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงบริบทครอบครัว ชุมชน และสังคมเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

ผู้ปกครองนับเป็นบุคคลแรกและมีบทบาทสำคัญที่สุดในการดูแลและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย เนื่องจากเด็กใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับครอบครัว พฤติกรรม การเลี้ยงดู การสื่อสาร และการจัดสภาพแวดล้อมของผู้ปกครองล้วนส่งผลโดยตรงต่อพัฒนาการของเด็ก งานวิจัยหลายฉบับชี้ให้เห็นว่าผู้ปกครองที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้เด็กมีพัฒนาการสมวัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สุภาภรณ์ ชัยวุฒิ และคณะ, 2567; ปิยธิดา พิพัฒน์กุล, 2568)

การจัดการศึกษาปฐมวัยถือเป็นการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ยาวรากฐานของพัฒนาการมนุษย์ในทุกมิติ การส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามช่วงวัยจึงเป็นปัจจัยจำเป็นต่อการเติบโตและการเรียนรู้ในระยะยาว เด็กอายุระหว่าง 0-6 ปีเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะระบบประสาทและสมองซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและสามารถพัฒนาได้ถึงประมาณร้อยละ 80 ของสมองผู้ใหญ่ในช่วงเวลาดังกล่าว ส่งผลให้วัยปฐมวัยเป็นช่วงที่เด็กมีศักยภาพในการเรียนรู้สูง หากได้รับการดูแลและส่งเสริมอย่างถูกต้องและเพียงพอ นักวิชาการด้านจิตวิทยาและการศึกษาต่างให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าประสบการณ์ในช่วงปฐมวัยมีอิทธิพลต่อพัฒนาการระยะยาว ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567)

ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาปฐมวัยจึงมีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กอย่างรอบด้านให้สอดคล้องกับศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล ควบคู่กับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการคิด คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่เหมาะสม การอยู่ร่วมกันในสังคม และการปลูกฝังคุณลักษณะพึงประสงค์ตามบริบทของสังคมไทย รวมถึงการสร้างโอกาสและความเท่าเทียมทางการศึกษา (สำนักงานส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น, 2568)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาวได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้บริการด้านการจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุระหว่าง 2-4 ปี ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 ของกระทรวงศึกษาธิการ และตามมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับพัฒนาการและวัยของเด็ก อย่างไรก็ตาม สภาพเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครองในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขายและรับจ้างทั่วไป มีรายได้อยู่ในระดับยากจนถึงปานกลาง อีกทั้งมีภาระค่าใช้จ่าย



ภายในครอบครัวค่อนข้างสูง ขณะที่ระดับการศึกษาของผู้ปกครองส่วนใหญ่อยู่ในช่วงประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น สภาพดังกล่าวส่งผลให้ผู้ปกครองจำนวนไม่น้อยยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กอย่างเหมาะสมตามหลักวิชาการ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศ ยังส่งผลให้ผู้ปกครองมีเวลาสำหรับการดูแลและอบรมเลี้ยงดูบุตรหลานลดลง ขณะเดียวกัน ความร่วมมือระหว่างชุมชนกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังมีข้อจำกัดในหลายด้าน เช่น การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์ หรือการสนับสนุนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กอย่างต่อเนื่อง (สำนักพัฒนาชุมชนท้องถิ่น, 2568)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยจึงยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 และมาตรฐานการศึกษา รวมถึงเกณฑ์การประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จะได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกแล้วก็ตาม งานวิจัยด้านการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในปัจจุบันต่างยืนยันตรงกันว่า วัยปฐมวัยเป็นช่วงสำคัญที่สุดช่วงหนึ่งของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยเฉพาะด้านสมองซึ่งมีอัตราการเติบโตสูงที่สุดในช่วงชีวิต การเลี้ยงดูและการจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมในช่วงวัยนี้จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลในระยะยาว (Institute for Early Childhood Development, 2024; กระทรวงศึกษาธิการ, 2568)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาวได้ดำเนินงานด้านการศึกษาปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง และมีบทบาทสำคัญในการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กในพื้นที่ โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระดับอนุบาลและประถมศึกษา รวมทั้งช่วยสนับสนุนให้ผู้ปกครองสามารถประกอบอาชีพได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพไม่สามารถดำเนินการได้โดยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพียงฝ่ายเดียว หากแต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในระดับที่เหมาะสม การประสานความร่วมมืออย่างเข้มแข็งระหว่างทุกภาคส่วนย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษาปฐมวัยบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรและมาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

จากบริบทและปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัยจึงมีความสนใจศึกษาประเด็นเรื่อง “บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาว” เนื่องจากผู้ปกครองเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการของเด็กในทุกด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และความพร้อมของเด็กในการดำรงชีวิตและการศึกษาในอนาคต



อย่างไรก็ตาม จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ายังมีผู้ปกครองบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจ หรือมีข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กยังไม่เต็มศักยภาพ (ภาคิน จันโธมา, 2567) ดังนั้น การศึกษาบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขวาว จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ทราบระดับบทบาทปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวทางในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพเด็กปฐมวัยอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขวาว
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขวาวจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขวาว เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งกระบวนการออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (1) ขั้นตอนการเตรียมการและวางแผนการดำเนินงาน (2) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และ (3) ขั้นตอนการสรุปและรายงานผลการวิจัย ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปกครองของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขวาว จำนวนทั้งสิ้น 150 คน ในปีการศึกษา 2567 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปกครองของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขวาว จำนวน 60 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแนวคิดและงานวิจัยของ กัญทิมา ลอยไสว (2560) โดยกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือจากวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการศึกษา และกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำมาใช้ในการสร้างข้อคำถาม เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น



แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ปกครองในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา โดยลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของสำนวนภาษา และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากนั้นนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปทดลองใช้กับผู้ปกครองในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .900 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Cronbach, 1990)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 60 ชุด เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. แจกแบบสอบถามให้ผู้ตอบ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้อง
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองทุกชุด
3. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถาม หากพบว่าแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ปกครอง โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1997, p.147 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พัฒนาการด้านร่างกาย รองลงมาคือ พัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการด้านสติปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจ
2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาว จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขาว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พัฒนาการด้านร่างกาย รองลงมาคือ พัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการด้านสติปัญญา และพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้ปกครองให้ความสำคัญกับการดูแลเด็กในมิติพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการดำรงชีวิตประจำวันเป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มีชัย ศรีคุณ (2566) ที่พบว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในมิติของปัจจัยด้านการจัดการศึกษาและคุณภาพการให้บริการแก่เด็ก โดยเฉพาะด้านการบริการนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง และบทบาทของครูผู้สอน ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองในภาพรวมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง



สะท้อนความสอดคล้องของการรับรู้บทบาทและความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยญานุช ปานนิล (2568) ซึ่งพบว่า โปรแกรมส่งเสริมความรอบรู้ด้านโภชนาการเด็กปฐมวัยของผู้ปกครองสามารถช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมด้านโภชนาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และส่งผลให้ผู้ปกครองเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดูแลเด็กในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ ภาคิน จันโธมา (2567) ซึ่งพบว่าการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยด้วยจิตวิทยาเชิงบวก โดยเน้นการสื่อสาร การวางระเบียบวินัย และการสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเลี้ยงดูเชิงบวกของผู้ปกครอง สอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยรัตน์ คำคุณเมือง (2567) ซึ่งพบว่าการฝึกมารยาทไทยมีส่วนช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางสังคมของเด็กอย่างชัดเจน และยังสอดคล้องกับแนวคิดการเลี้ยงดูเชิงบวกที่เน้นการเป็นแบบอย่างและการเสริมแรงทางสังคม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธินาถ อุดมสันต์ (2567) และ อีระพงษ์ แก้วภมร (2568) ที่ชี้ให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้การเล่นและการคิดเป็นฐาน สามารถช่วยพัฒนาทักษะทางสติปัญญาและการทำงานของสมองเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันจิมมา ลอยใสว (2560) และ ทศพร เกตุพนอม (2567) ที่สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาอาจไม่ใช่ตัวกำหนดบทบาทของผู้ปกครองโดยตรง หากแต่บทบาทดังกล่าวเกิดจากการมีส่วนร่วม ความตระหนัก และการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรบอกวิธีการเล่นเครื่องเล่นสนามอย่างปลอดภัย

1.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรปลูกฝังความอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย โดยให้เด็กมีประสบการณ์ในการเลือก ตัดสินใจด้วยตนเอง

1.3 ควรส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยจะต้องเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์อย่างอบอุ่นภายในครอบครัว ช่วยให้เด็กสร้างมิตรกับผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการโดยครอบครัวกับทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของเด็กปฐมวัย

2.2 ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการส่งเสริมทักษะการสื่อสารและการเคลื่อนไหวผ่านกิจกรรมสนามเด็กเล่นภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลขวาว ชี้ให้เห็นว่า ผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยในระดับมาก โดยพัฒนาการด้านร่างกายเป็นด้านที่ได้รับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และด้านอารมณ์และจิตใจ ผู้ปกครองดูแลความสะอาดและโภชนาการ ส่งเสริมการออกกำลังกายและติดตามพัฒนาการร่างกาย ส่งเสริมระเบียบวินัย การสังเกตและสนับสนุนอารมณ์ ส่งเสริมบทบาททางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนสนับสนุนการใช้ภาษา การคิด และการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย นอกจากนี้ ระดับการศึกษาของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก กล่าวคือ ผู้ปกครองทุกระดับการศึกษามีบทบาทใกล้เคียงกัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาปฐมวัยไทย*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2568). *รายงานความสำคัญของการพัฒนาเด็กปฐมวัยตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการ*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัณทิมา ลอยไสว. (2560). *บทบาทของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสาขลา อำเภอยะหมันบุรี จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. วิทยาลัยทองสุข.
- กัลยรัตน์ คำคุณเมือง. (2567). *การพัฒนารูปแบบการฝึกมารยาทไทยเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพสำหรับนักเรียนประถมศึกษา (ดุชนิพนธ์ครุศาสตรดุชนิบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา)*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กิตติศักดิ์ ประคองสี, & สุคนธ์ทิพย์ อรุณกมลพัฒน์. (2567). *การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยโดยใช้กลไกคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร*. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี, สถาบันพระบรมราชชนก
- ชัยญานุช ปานนิล. (2568). *ผลของโปรแกรมส่งเสริมความรู้ด้านโภชนาการเด็กปฐมวัยของผู้ปกครองในสถานส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น*. ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น.
- ชัย ศรีคุณ. (2566). *ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา)*. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ทศพร เกตุอนอม. (2567). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กรุงเทพมหานคร เขตหลักสี่ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.
- ธีรภัทร วัฒนศิริ. (2568). *รูปแบบความร่วมมือครอบครัว-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผลต่อพัฒนาการเด็ก*



ปฐมวัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ธีระพงษ์ แก้วภมร. (2568). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมระดับสติปัญญาของเด็กปฐมวัย

จังหวัดอุบลราชธานี. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี.

นิธินาถ อุดมสันต์. (2567). การพัฒนาทักษะการสอนของครูปฐมวัยด้วยแนวทางการจัดประสบการณ์

ที่ส่งเสริมทักษะทางสมองในจังหวัดร้อยเอ็ดและจังหวัดยโสธร. คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

โนตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม.

ปิยธิดา พิพัฒน์กุล. (2568). บทบาทผู้ปกครองกับคุณภาพพัฒนาการเด็กปฐมวัยในพื้นที่ปริมณฑล

(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ภาคิน จันโธมา. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ปกครองในการเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยด้วย

จิตวิทยาเชิงบวกในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิษณุโลก

(วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษาท้องถิ่น. (2568). มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น.

สำนักพัฒนาชุมชนท้องถิ่น. (2568). รายงานสถานการณ์ครอบครัวและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง.

สุภาภรณ์ ชัยวุฒิ, และคณะ. (2567). บทบาทผู้ปกครองกับพัฒนาการเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็กภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.



ผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์ต่อทัศนคติและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมนักศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

The Influence of Social Media Influencers on Attitudes and Behavioral Intentions
of Students at Rajamangala University of Technology Tawan-ok

สุชีรา สายะรัตนชัย

Susheera Sayarattanachai

สถาบันนวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
Institute of Educational Innovation and Lifelong Learning, Rajamangala University
of Technology Tawan-ok, Thailand
E-mail: kokib.181994@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์ต่อทัศนคติและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามกับผู้ใช้เฟซบุ๊กในประเทศไทย จำนวน 400 ตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้ถูกวิเคราะห์ด้วยสมการโครงสร้างผ่านโปรแกรม AMOS 22

ผลการศึกษาเผยให้เห็นว่า ความเชี่ยวชาญและความไว้วางใจส่งผลโดยตรงต่อความน่าดึงดูดใจของผู้ทรงอิทธิพล ส่วนความน่าดึงดูดใจและความคล้ายคลึงกันมีผลโดยตรงต่อทัศนคติที่มีต่อผู้ทรงอิทธิพล และทัศนคติที่เกิดขึ้นมีอิทธิพลต่อความตั้งใจติดตาม เลียนแบบ และแนะนำผู้ทรงอิทธิพลตามลำดับ ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทรงอิทธิพลด้านการท่องเที่ยวบนโซเชียลมีเดียคือควรสร้างทัศนคติเชิงบวกให้ผู้ติดตามผ่านความน่าดึงดูดใจและความคล้ายคลึงกัน โดยความน่าดึงดูดใจสามารถเสริมสร้างได้จากความเชี่ยวชาญและความไว้วางใจ

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญและความไว้วางใจ มีอิทธิพลโดยตรงต่อความน่าดึงดูดใจของผู้ทรงอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ความน่าดึงดูดใจและความคล้ายคลึงกันส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อผู้ทรงอิทธิพล นอกจากนี้ ทัศนคติที่เกิดขึ้นยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรม ได้แก่ การติดตาม การเลียนแบบ และการแนะนำผู้ทรงอิทธิพลให้ผู้อื่นตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อผู้ทรงอิทธิพลเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงไปสู่ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของผู้ติดตาม ทั้งนี้ ความน่าดึงดูดใจของผู้ทรงอิทธิพลสามารถเสริมสร้างได้จากการพัฒนาความเชี่ยวชาญและการสร้างความไว้วางใจจากผู้ติดตามอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์, ทัศนคติ, ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม, เฟซบุ๊ก



Abstract

This study aimed to examine the impact of social media influencers on the attitudes and behavioral intentions of students at Rajamangala University of Technology Tawan-ok. A quantitative research approach was employed, using a questionnaire administered to Facebook users in Thailand, with a total of 400 responses. The collected data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS 22.

The results indicated that expertise and trust directly influenced influencers' attractiveness. Attractiveness and perceived similarity directly affected attitudes toward influencers, which in turn had a direct impact on the intention to follow, imitate, and recommend influencers. The findings suggest that travel influencers on social media should focus on fostering positive attitudes among followers through attractiveness and similarity, while attractiveness can be enhanced by demonstrating expertise and building trust.

The research findings indicate that the characteristics of social media influencers—namely expertise and trustworthiness—have a direct and statistically significant effect on influencer attractiveness. In addition, attractiveness and perceived similarity exert a direct influence on students' attitudes toward influencers. Furthermore, the resulting attitudes have a positive influence on behavioral intentions, including the intention to follow, imitate, and recommend influencers, respectively. These findings suggest that the development of positive attitudes toward influencers is a crucial factor linking influencer characteristics to followers' behavioral intentions. Moreover, influencer attractiveness can be enhanced through the continuous development of expertise and the establishment of trust among followers.

Keywords: Social media influencers, Attitudes, Behavioral intentions, Facebook



บทนำ

การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในรูปแบบการโฆษณาและประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างชัดเจน โดยพบว่าผู้บริโภคมักให้ความเชื่อถือคำแนะนำจากเพื่อนหรือผู้ใกล้ชิดมากกว่าการโฆษณาในทุกรูปแบบ (Woods, 2016) ในปัจจุบัน การบอกต่อแบบปากต่อปาก (Word of Mouth; WOM) ได้พัฒนาสู่รูปแบบดิจิทัลหรือ Electronic Word of Mouth (E-WOM) และนำไปสู่การตลาดแบบผู้ทรงอิทธิพล (Influencer Marketing) ซึ่งเน้นการใช้บุคคลที่มีผู้ติดตามจำนวนมากในการส่งเสริมแบรนด์ผ่านเนื้อหาที่สนับสนุนจากแบรนด์ (Sammis et al., 2016)

ผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์ถือเป็นผู้นำทางความคิดที่สามารถสื่อสารและชี้นำทัศนคติของผู้ติดตามผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น บล็อก ทวิต หรือเฟซบุ๊ก (Freberg et al., 2011; De Veirman, Cauberghe, and Hudders, 2017) บุคคลเหล่านี้ได้รับความไว้วางใจจากชื่อเสียง ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะด้าน ส่งผลให้ผู้ติดตามมีแนวโน้มที่จะยอมรับข้อมูลและแนะนำต่อไปยังผู้อื่น (Christou, 2015; Jalilvand, 2017; Uzunoglu and Kip, 2014) การสื่อสารและการสร้างเนื้อหาที่ผู้ติดตามรับรู้ว่าเป็นประโยชน์และน่าเชื่อถือ จะกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ติดตาม เช่น ความตั้งใจติดตาม ความตั้งใจเลียนแบบ และความตั้งใจแนะนำผู้ทรงอิทธิพลต่อผู้อื่น (Kapitan and Silvera, 2016; Zhang, Moe, and Schweidel, 2017)

ในปัจจุบัน สื่อสังคมออนไลน์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะกลุ่มนักศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างต่อเนื่องและเข้มข้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้รูปแบบการสื่อสาร การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการแสดงความคิดเห็นของนักศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ หนึ่งในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเด่นชัดบนสื่อสังคมออนไลน์คือการเกิดขึ้นของ “ผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์” (Social Media Influencers) ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถสร้างการรับรู้ ความเชื่อถือ และอิทธิพลต่อความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ติดตามผ่านการนำเสนอเนื้อหาในแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม และติ๊กต็อก

ผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์มิได้มีบทบาทเพียงในเชิงการตลาดหรือการโฆษณาเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อกระบวนการรับรู้ การสร้างทัศนคติ และการตัดสินใจเชิงพฤติกรรมของผู้รับสาร โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษา ซึ่งอยู่ในช่วงวัยที่มีการเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ และมีแนวโน้มที่จะเลียนแบบพฤติกรรมของบุคคลที่ตนชื่นชอบหรือให้ความเชื่อถือ อิทธิพลของผู้ทรงอิทธิพลจึงสามารถส่งผลต่อทั้งด้านการบริโภค การท่องเที่ยว การเรียนรู้ ตลอดจนค่านิยมและวิถีชีวิตของนักศึกษาในวงกว้าง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี นักศึกษาส่วนใหญ่มีความใกล้ชิดกับเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์เป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม การรับอิทธิพลจากผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์อาจส่งผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อทัศนคติและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของนักศึกษา หากขาดความเข้าใจถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้ทรงอิทธิพลสามารถสร้างอิทธิพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจนำไปสู่การเลียนแบบพฤติกรรมหรือการตัดสินใจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาและการพัฒนาตนเอง



จากแนวโน้มดังกล่าว ผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์จึงมีบทบาทสำคัญต่อทัศนคติและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของผู้ติดตาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความน่าเชื่อถือ ทัศนคติ และความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในกลุ่มนักศึกษา จึงมีความสำคัญเพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นแนวทางสำหรับนักการตลาด นักสร้างแบรนด์ และผู้สนใจเป็นผู้ทรงอิทธิพลด้านการท่องเที่ยว ซึ่งสามารถใช้ผลการศึกษานี้ในการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับผู้ติดตาม (Statista, 2023)

ดังนั้น การศึกษาผลของผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์ต่อทัศนคติและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยจะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและกลไกของอิทธิพลจากสื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อนักศึกษา อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย การสื่อสาร และการส่งเสริมการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์ต่อทัศนคติและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรของการวิจัย คือ นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ ประเภทเฟซบุ๊กในประเทศไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Cochran (1977) จำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) สร้างแบบสอบถามใน Google Form และดำเนินการส่ง URL ของแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านแอปพลิเคชันสื่อสังคมออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามซึ่งปรับปรุงขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดในรูปแบบตารางรายการ 2) ความน่าเชื่อถือของผู้ทรงอิทธิพล จำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ 5 ข้อ ความน่าดึงดูดใจ 3 ข้อ ความไว้วางใจ 4 ข้อ และความคล้ายคลึงกัน 3 ข้อ ปรับปรุงจาก Ohanian (1990) และ Lou and Yuan (2019) 3) ทัศนคติที่มีต่อผู้ทรงอิทธิพล จำนวน 4 ข้อ ปรับปรุงจาก Belanche et al. (2021) 4) พฤติกรรมความตั้งใจของผู้ชม จำนวน 11 ข้อ แบ่งเป็น ความตั้งใจติดตามผู้ทรงอิทธิพล 3 ข้อ ความตั้งใจเลียนแบบผู้ทรงอิทธิพล 4 ข้อ



และความตั้งใจแนะนำผู้ทรงอิทธิพล 4 ข้อ ปรับปรุงจาก Belanche et al. (2021) สำหรับคำถามในส่วนที่ 2-4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประเมินว่าข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด พร้อมให้คำแนะนำที่เหมาะสม นอกจากนี้ได้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยกำหนดค่าที่เหมาะสมไม่น้อยกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกที่เป็นผู้ใช้เฟซบุ๊ก จำนวน 30 คน ผลปรากฏว่าความเชี่ยวชาญมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.897 ความน่าดึงดูดใจ 0.794 ความไว้วางใจ 0.893 ความคล้ายคลึงกัน 0.793 ทัศนคติที่มีต่อผู้ทรงอิทธิพล 0.874 ความตั้งใจติดตามผู้ทรงอิทธิพล 0.840 ความตั้งใจเลียนแบบผู้ทรงอิทธิพล 0.920 และความตั้งใจแนะนำผู้ทรงอิทธิพล 0.890

ผลการวิจัย

เพื่อประเมินความสามารถของตัวแปรสังเคราะห์ในการแทนตัวแปรทฤษฎี งานวิจัยได้ดำเนินการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ใช้วิเคราะห์ว่าตัวแปรสังเกตมีความสอดคล้องกันและมีความแปรปรวนร่วมในระดับสูง โดยวิเคราะห์ผ่านองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis; CFA) พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ค่าที่ใช้ได้เริ่มต้น ≥ 0.5 และค่าที่ดีควร ≥ 0.7 (Hair et al., 2014) นอกจากนี้ค่าความผันแปรเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance Extracted; AVE) ควรมากกว่า 0.50 และค่าความน่าเชื่อถือเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability; CR) ควรไม่น้อยกว่า 0.60 (Hair et al., 2010)

ความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) เพื่อประเมินว่าตัวแปรสังเคราะห์มีความแตกต่างจากตัวแปรอื่น โดยเปรียบเทียบค่ารากที่สองของ AVE กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโครงสร้างเดียวกัน ซึ่งค่ารากที่สองของ AVE ต้องสูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ (Hair et al., 2010)

จากผลวิเคราะห์พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.611–0.892, AVE อยู่ระหว่าง 0.554–0.759, และ CR อยู่ระหว่าง 0.788–0.926 ซึ่งทั้งหมดสูงกว่าค่าที่แนะนำ (Hair et al., 2010) แสดงว่าแบบวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างที่ยอมรับได้

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด ซึ่งรวมถึงค่าเฉลี่ย (M), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD), ค่า α , λ , AVE, CR และ R^2 ของตัวแปรสังเคราะห์และตัวแปรสังเกต

การทดสอบความตรงเชิงจำแนกและค่าสหสัมพันธ์

พบว่าค่ารากที่สองของ AVE อยู่ระหว่าง 0.744–0.871 สูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเคราะห์ในโครงสร้างเดียวกัน แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีความตรงเชิงจำแนก นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($p < .01$) อยู่ระหว่าง 0.435–0.741 ซึ่งบ่งชี้ว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงและไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุ



อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 พบว่า ความเชี่ยวชาญของผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความน่าดึงดูดใจของผู้ชม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้ทรงอิทธิพลที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในเรื่องที่น่าสนใจ จะสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในตัวเอง (Lin and Xu, 2017) ผู้ชมมักให้ความสนใจและติดตามผู้ทรงอิทธิพลที่สามารถนำเสนอข้อมูลอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และมีท่าทีจริงใจ ซึ่งช่วยเพิ่มความน่าดึงดูดใจและส่งผลต่อการรับรู้เชิงบวกต่อสิ่งที่ถูกนำเสนอ (Silvera and Austad, 2004) นอกจากนี้ การแสดงออกอย่างเป็นกันเอง การใช้โทนเสียงและวิธีการสื่อสารที่น่าสนใจ ยังช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเพิ่มความน่าเชื่อถือ ทำให้ผู้ชมเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้ทรงอิทธิพลและสิ่งที่พวกเขานำเสนอ (Wiedmann and Mettenheim, 2020) ในบริบทของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผู้ทรงอิทธิพลที่มีความเชี่ยวชาญจึงสามารถโน้มน้าวและดึงดูดความสนใจของนักศึกษาได้สูง เนื่องจากผู้บริโภคในปัจจุบันมีแนวโน้มลดความเชื่อถือโฆษณาโดยตรง และมักค้นหาข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ (วิทสุตา ทุมวงศ์, 2556) การติดตามและให้ความสนใจต่อผู้ทรงอิทธิพลที่มีความเชี่ยวชาญสูงจึงเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติและความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ชี้ให้เห็นว่า ความไว้วางใจที่ผู้ทรงอิทธิพลได้รับมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความน่าดึงดูดใจของผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความไว้วางใจสะท้อนถึงความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และความน่าเชื่อถือของผู้ทรงอิทธิพล (Lin and Xu, 2017) โดยผู้ชมมักให้ความสำคัญกับผู้ทรงอิทธิพลที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถโน้มน้าวความคิดหรือการตัดสินใจของผู้อื่นได้ ในบริบทของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผู้ทรงอิทธิพลที่สร้างความไว้วางใจได้มากขึ้นจะสามารถดึงดูดความสนใจและมีผลต่อการรับรู้เชิงบวกต่อสิ่งที่พวกเขานำเสนอ เนื่องจากผู้บริโภคยุคปัจจุบันมีแนวโน้มลดความเชื่อถือโฆษณาโดยตรงและมักค้นหาข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ (วิทสุตา ทุมวงศ์, 2556) การติดตามผู้ทรงอิทธิพลที่น่าไว้วางใจจึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความน่าดึงดูดใจและส่งผลต่อทัศนคติรวมถึงความพึงพอใจของผู้ชม (Wiedmann and Mettenheim, 2020)

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 พบว่า ความน่าดึงดูดใจของผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติที่ผู้ชมมีต่อผู้ทรงอิทธิพล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความน่าดึงดูดใจนั้นประกอบด้วยทั้งด้านรูปลักษณ์และเนื้อหาที่โดดเด่น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความน่าเชื่อถือของผู้ทรงอิทธิพล (Patzar, 1995) ผู้ทรงอิทธิพลที่มีความน่าดึงดูดใจ ทั้งในด้านรูปลักษณ์กายภาพ ความเป็นมิตร หรือวิธีการนำเสนอเนื้อหาที่น่าสนใจ จะช่วยสร้างความชื่นชอบและความเชื่อมั่นจากผู้ชมมากกว่าผู้ที่ไม่มีความสัมพันธ์เหล่านี้ (Joseph, 1982) ในบริบทของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผู้ทรงอิทธิพลที่สามารถนำเสนอข้อมูลหรือเนื้อหาที่น่าสนใจและเป็นที่ดึงดูด จะส่งผลให้ผู้ชมเกิดทัศนคติที่ดีและเชื่อมั่นต่อผู้ทรงอิทธิพลนั้น การสื่อสารที่ดึงดูดความสนใจทำให้ผู้ชมมีแนวโน้มรับข้อมูลอย่างเปิดใจ และสามารถโน้มน้าวการตัดสินใจหรือพฤติกรรมตามได้ในภายหลัง (ธนวัฒน์ เกตุเพ็ญวงศ์, 2565; Hermanda et al., 2019) ดังนั้น ความน่าดึงดูดใจของผู้ทรงอิทธิพลจึงไม่เพียงเพิ่มความสนใจและความ



พึงพอใจของผู้ชมเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกที่สามารถสะท้อนต่อการสนับสนุนตราสินค้าหรือพฤติกรรมเชิงบริโภคในอนาคตได้

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 4 พบว่า ความคล้ายคลึงกันของผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติที่ผู้ชมมีต่อผู้ทรงอิทธิพล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้ชมมักรู้สึกว่าคุณค่าของผู้ทรงอิทธิพลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตนเองเป็นตัวแทนหรือสะท้อนภาพของตนเอง ทำให้เกิดความคุ้นเคยและความเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ถูกนำเสนอก่อนที่จะตัดสินใจใช้บริการหรือผลิตภัณฑ์ (Gupta and Nair, 2021) ความคล้ายคลึงกันนี้อาจอยู่ในหลายมิติ เช่น บุคลิกภาพ ความสนใจ รูปแบบการดำเนินชีวิต ช่วงอายุ เพศ หรือระดับสังคม ซึ่งช่วยให้ผู้ชมเกิดความเข้าใจและเชื่อมั่นในสิ่งที่ผู้ทรงอิทธิพลนำเสนอได้ง่ายขึ้น (Shimp, 2003) ในบริบทของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผู้ทรงอิทธิพลที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มเป้าหมายจะสามารถดึงดูดความสนใจ ทำให้เกิดการติดตาม และสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อผู้ทรงอิทธิพล การรับรู้ความคล้ายคลึงกันจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้ชมเปิดใจและมีแนวโน้มตอบสนองต่อสิ่งที่ผู้ทรงอิทธิพลนำเสนอ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 5 พบว่า ทัศนคติที่ผู้ชมมีต่อผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความตั้งใจติดตามผู้ทรงอิทธิพล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การเข้าใจทัศนคติของผู้บริโภคเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักการตลาด เพราะทัศนคติที่ดีต่อตราสินค้าหรือผู้ทรงอิทธิพลมีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ ความพึงพอใจ และความภักดีของผู้บริโภค (Shimp, 2010; Allen, 2017) ในบริบทของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก การรับรู้และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ทรงอิทธิพลส่งผลให้ผู้ชมเปิดใจและติดตามเนื้อหาที่ผู้ทรงอิทธิพลนำเสนออย่างต่อเนื่อง (Belanche et al., 2021) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Casalo (2017) ที่พบว่าการตอบสนองของผู้ติดตามต่อผู้ทรงอิทธิพลหลังจากรับรู้การรีวิวบนแพลตฟอร์มเช่น Instagram ส่งผลให้เกิดความตั้งใจเชิงพฤติกรรม เช่น การติดตามต่อ การบอกต่อ หรือการสนับสนุนผลิตภัณฑ์นอกจากนี้ เมื่อผู้ติดตามได้รับข้อมูลที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ ทัศนคติของผู้ติดตามจะเปลี่ยนไปในเชิงบวก ส่งผลให้เกิดความตั้งใจเชิงพฤติกรรมที่มากขึ้นต่อผู้ทรงอิทธิพล (Chen and Chang, 2018; Wang and Lin, 2011) กล่าวคือ ทัศนคติที่ดีต่อผู้ทรงอิทธิพลช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ทำให้ผู้ติดตามมีแนวโน้มที่จะติดตามและมีส่วนร่วมกับเนื้อหาของผู้ทรงอิทธิพลต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 6 พบว่า ทัศนคติที่ผู้ชมมีต่อผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความตั้งใจเลียนแบบผู้ทรงอิทธิพล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความตั้งใจเป็นตัวชี้วัดความพยายามในการปฏิบัติพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ของบุคคล และมีบทบาทเป็นแรงจูงใจสำคัญในการเกิดพฤติกรรมดังกล่าว (ศรุตา สายบัวต่อ และ กนกกาญจน์ เสน่ห์ นมะหุต, 2562) ในบริบทของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผู้ติดตามที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ทรงอิทธิพลมักมีแนวโน้มอยากเลียนแบบวิถีชีวิตหรือพฤติกรรมที่ผู้ทรงอิทธิพลนำเสนอ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Okazaki et al., 2014) กล่าวคือ การรับรู้ถึงไลฟ์สไตล์และพฤติกรรมที่น่าสนใจของผู้ทรงอิทธิพลทำให้ผู้ชมเกิดความรู้สึกใกล้ชิดและมีความเชื่อมโยง ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือการเลียนแบบใน



ลักษณะที่สอดคล้องกับผู้ทรงอิทธิพล (Belanche et al., 2021) ดังนั้น ทักษะที่ดีต่อผู้ทรงอิทธิพลจึงเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นความตั้งใจเลียนแบบผู้ทรงอิทธิพล และอธิบายพฤติกรรมเชิงบวกของผู้ติดตามในการปรับตัวหรือเรียนรู้ตามไลฟ์สไตล์ของผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 7 พบว่า ทักษะที่ดีต่อผู้ทรงอิทธิพลบนสื่อสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความตั้งใจแนะนำผู้ทรงอิทธิพล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อผู้ชมมีทักษะที่ดีต่อผู้ทรงอิทธิพล พวกเขามีแนวโน้มที่จะแนะนำหรือแชร์บัญชีของผู้ทรงอิทธิพลให้ผู้อื่นรับรู้ เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาที่ผู้ทรงอิทธิพลนำเสนอ (Belanche et al., 2021) ผลนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Casalo (2020) ที่ระบุว่าผู้ติดตามมักพิจารณาข้อมูลจากผู้ทรงอิทธิพลเผยแพร่บนแพลตฟอร์มอย่าง Instagram และมักเกิดความตั้งใจจะแนะนำผู้ทรงอิทธิพลต่อผู้อื่น การแนะนำผู้ทรงอิทธิพลผ่านสื่อสังคมออนไลน์จึงเป็นกระบวนการที่ง่ายและรวดเร็ว เนื่องจากแพลตฟอร์มเหล่านี้ช่วยให้ผู้ชมค้นหาและเชื่อมต่อกับกลุ่มที่มีความสนใจคล้ายกัน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและพูดคุยกันอย่างต่อเนื่องในบริบทของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พฤติกรรมการแนะนำผู้ทรงอิทธิพลมักเกิดจากความประทับใจต่อเนื้อหาหรือสิ่งที่ผู้ทรงอิทธิพลนำเสนอ เช่น การรีวิวสถานที่ท่องเที่ยว ข้อมูลสินค้า หรือไลฟ์สไตล์ต่าง ๆ ทำให้เกิดการพูดคุยและบอกต่อในโลกออนไลน์ ส่งผลให้เนื้อหานั้นถูกแชร์และเป็นที่รู้จักในวงกว้าง (ณฐนิช เจริญศิริกาญจน์, 2561) ดังนั้นทักษะที่ดีต่อผู้ทรงอิทธิพลจึงเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นความตั้งใจในการแนะนำและสร้างการแพร่กระจายของเนื้อหาบนสื่อสังคมออนไลน์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 เนื่องจากตัวแบบมีความตรงเชิงโครงสร้างและความตรงเชิงจำแนกที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำแบบวัดนี้ไปใช้ในการศึกษาตัวแปรเดียวกันหรือบริบทที่คล้ายกันได้อย่างมั่นใจ

1.2 ค่าความตรงเชิงจำแนกและค่าสหสัมพันธ์ที่เหมาะสมบ่งชี้ว่าสามารถสร้างตัวแบบวิจัยเชิงสาเหตุหรือโมเดลเชิงโครงสร้าง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้

1.3 แม้ค่าตัวแปรสังเกตทั้งหมดจะสูงกว่าค่ามาตรฐานที่แนะนำ แต่สามารถพัฒนาหรือต่อยอดตัวแปรสังเกตเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมมิติของตัวแปรทฤษฎีได้มากขึ้น และเพิ่มความแม่นยำในการวัด

1.4 ค่าความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรชี้ให้เห็นถึงการใช้ผลการวิจัยในการพัฒนานโยบายหรือโปรแกรมเชิงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเหล่านี้ เช่น การออกแบบมาตรการส่งเสริมพัฒนาการหรือการประเมินผลในบริบทการศึกษา



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก การศึกษาในเชิงคุณภาพควรถูกนำมาประยุกต์ใช้ควบคู่ เพื่อเสริมความน่าเชื่อถือของข้อมูล และช่วยให้เข้าใจความต้องการและพฤติกรรมของผู้บริโภคได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.2 ควรพิจารณาขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างไปยังกิจกรรมหรือกลุ่มประชากรที่หลากหลายมากขึ้น นอกเหนือจากการท่องเที่ยว เช่น การทำอาหาร สินค้าอุปโภคบริโภค หรือธุรกิจบริการประเภทอื่น ๆ เพื่อให้ผลการวิจัยสะท้อนความเป็นจริงและมีความครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). สถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศ รายจังหวัด ปี 2566. เข้าถึงได้จาก <https://www.mots.go.th/news/category/705>
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2566). โครงการสำรวจพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวของชาวไทย ปี 2566. ศูนย์วิจัยด้านตลาดการท่องเที่ยว. เข้าถึงได้จาก <https://intelligencecenter.tat.or.th/articles/55992>
- จิราพร อัสวายุทกุล. (2560). การศึกษาเรื่องสื่อออนไลน์ต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวต่างประเทศของเจนเนอเรชั่นวาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐนิช เจียมศิริกาญจน์. (2561). คุณสมบัติของ Influencer ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของคนกลุ่ม Millennials ต่อผลิตภัณฑ์ความงาม. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนวัฒน์ เกตุเพ็ญวงศ์. (2565). อิทธิพลการสื่อสารปากต่อปากบนสื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อทัศนคติตราสินค้าและพฤติกรรมการสนับสนุนตราสินค้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐวิทย์ วีระจิตต์. (2565). ทัศนคติของผู้บริโภคต่อสื่อโฆษณาออนไลน์ที่มีผลต่อความไว้วางใจในตราสินค้าและภาพลักษณ์ของตราสินค้า กรณีศึกษา บัญชีอย่างเป็นทางการของไลน์. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิศุตา ทูมวงศ์. (2566). การเปิดรับข่าวสารทัศนคติต่อ Beauty Influencer: Pearypie และพฤติกรรมการซื้อสินค้าประเภทความงาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรุตฯ สายบัวต่อ, และ กนกกาญจน์ เสน่ห์ นมะหุด. (2562). รูปแบบการยอมรับพฤติกรรมความตั้งใจในการใช้บริการสมาร์ตแอปพลิเคชันเพื่อสุขภาพของ Gen X. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 10(2).
- Belanche, D., Casalo, L. V., Flavian, M., and Ibanez-Sanchez, S. (2021). Building influencers' credibility on Instagram: Effects on followers' attitudes and



- behavioral responses toward the influencer. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 61.
- Carolyn, A. L., and Xiaowen, X. (2017). Effectiveness of online consumer reviews: The influence of valence, reviewer ethnicity, social distance and source trustworthiness. *Internet Research*, 27(2), 362-380.
- Casalo. (2017). Antecedents of consumer intention to follow and recommend an Instagram account. *Online Inf. Rev.*, 41(7), 1046–1063.
- Casalo. (2020). Influencers on Instagram: antecedents and consequences of opinion leadership. *J. Bus. Res.*, 117, 510–519.
- Chen, C.-C., and Chang, Y.-C. (2018). What drives purchase intention on Airbnb? Perspectives of consumer reviews, information quality, and media richness. *Telematics and Informatics*, 35, 1512–1523.
- Christou, E. (2015). Branding social media in the travel industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 607-614.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* 3rd. John Wiley and Sons.
- De Veirman, M., Cauberghe, V., and Hudders, L. (2017). Marketing through Instagram influencers: the impact of number of followers and product divergence on brand attitude. *International Journal of Advertising*, 36(5), 798-828.
- Freberg, K., Graham, K., McGaughey, K., and Freberg, L. A. (2011). Who are the social media influencers A study of public perceptions of personality. *Public Relations Review*, 37(1), 90-92.
- Gupta, R., and Nair, K. S. (2021). Celebrity Endorsement on Instagram: Impact on Purchase Intention. *Academy of Strategic Management Journal*.
- Hair, J. F. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* 7th. Pearson.
- Hermenda, S., and Tinaprilla. (2019). THE EFFECT OF SOCIAL MEDIA INFLUENCER ON BRAND IMAGE, SELF-CONCEPT, AND PURCHASE INTENTION. *Journal of Consumer Sciences*, 4(2).
- Jalilvand, M. R. (2017). Word-of-mouth vs. mass media: their contributions to destination image formation. *Anatolia*, 28(2), 151-162.
- Joseph. (1982). The credibility of physically attractive communicators. a review *Anonymous Journal of Advertising (pre-1986)*, 11(3), 15.



- Kapitan, S., and Silvera, D. H. (2016). From digital media influencers to celebrity endorsers: Attributions drive endorser effectiveness. *Marketing Letters*, 27(3), 553–567.
- Kevin Allen. (2017). More than half of consumers use online searches before buying. Available from <https://www.prdaily.com/report-more-than-half-of-consumers-use-online-searches-beforebuying/>
- Lou, C., and Yuan, S. (2019). Influencer marketing: how message value and credibility affect consumer trust of branded content on social media. *Journal of interactive advertising*.
- Ohanian, R. (1990). Construction and validation of a scale to measure celebrity endorsers' perceived expertise, trustworthiness, and attractiveness. *Journal of advertising*, 19(3), 39-52.
- Okazaki, S., Rubio, N., and Campo, S. (2014). Gossip in social networking sites: why people chitchat about campaigns. *International Journal of Market Research*, 56.
- Patzar. (1995). Using secondary data in marketing research United States and worldwide. Available from [https://books.google.co.th/books?id=RHs_7nY6loC&lpg=PA1&ots=oD3-IjU5aM&dq=Patzar%20\(1995\)%20&lr&hl=th&pg=PP1#v=onepage&q=Patzar%20\(1995\)&f=false](https://books.google.co.th/books?id=RHs_7nY6loC&lpg=PA1&ots=oD3-IjU5aM&dq=Patzar%20(1995)%20&lr&hl=th&pg=PP1#v=onepage&q=Patzar%20(1995)&f=false)
- Sammis, K., Lincoln, C., & Pomponi, S. (2016). *Influencer Marketing for Dummies*. John Wiley and Sons.
- Shimp, T. A. (2003). Advertising, promotion: Supplemental aspects of integrated marketing Communications 5th. Dryden.
- Shimp, T. A. (2010). Advertising, Promotion, and Supplemental Aspects of Integrated Marketing Communications 9th. Dryden Press.
- Silvera, D., & Austad, B. (2004). Factors Predicting the Effectiveness of Celebrity Endorsement Advertisements. *European Journal of Marketing*, 38, 1509-1526.
- Statista. (2023). Number of internet and social media users worldwide as of January 2023. Available from <https://www.statista.com/statistics/617136/digital-population-worldwide/>
- Uzunoğlu, E., and Misci Kip, S. (2014). Brand communication through digital influencers: Leveraging blogger engagement. *International Journal of Information Management*, 34(5), 592-602.



- Von Mettenheim, W., and Wiedmann, K.-P. (2020). The Relevance of Demographical Similarity and Factuality. Social Influencer Marketing, paper presented at the 2020 Academy of Marketing Science (AMS) Annual (Virtual) Conference, December 14-19, 2020,
- Wang, S., and Chuan-Chuan Lin, J. (2011). The effect of social influence on bloggers' usage intention. Online Inf. Rev, 35, 50-65.
- Woods, S. (2016). The emergence of influencer marketing. Chancellor's Honors Program Projects. Available from https://trace.tennessee.edu/utk_chanhonoproj/1976
- Zhang, Y., Moe, W. W., and Schweidel, D. A. (2017). Modeling the role of message content and influencers in social media rebroadcasting. International Journal of Research in Marketing, 34(1), 100-119.



แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและ
ปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

Guidelines for Enhancing the Effectiveness of Police Officers' Performance in
Accordance with the Prevention and Suppression of Torture and Enforced
Disappearance Act, B.E. 2565 (2022)

¹จิรวรรณ ทองพายัพ

¹Jirawan thongphayup

¹คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹Faculty of Social Sciences and Education, ThongsokCollege,Thailand

E-mail: thongphayup@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 2)เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ฯ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเชิงคุณภาพ จะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 15 คน โดยเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มผู้บังคับบัญชา ชั้นสัญญาบัตร 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ 3) กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พ.ร.บ. ฯ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจับกุม ควบคุมตัว ส่งมอบ จนถึงการสอบสวนคดีสูญหาย โดยเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากร เทคโนโลยี มาตรฐานการดำเนินงาน และการประสานงานระหว่างหน่วยงาน แม้กฎหมายมุ่งคุ้มครองสิทธิมนุษยชน แต่ในทางปฏิบัติยังมีความไม่ชัดเจนในการตีความกฎหมาย กรอบเวลา และกลไกการทำงานร่วมกัน ทำให้การบังคับใช้ยังขาดประสิทธิภาพ 2) พบประเด็นสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน การพัฒนาความรู้กฎหมาย การดูแลเหยื่ออย่างเป็นระบบ ระบบตรวจสอบที่โปร่งใส และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ประเด็นดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมายอย่างชอบธรรม มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ: การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ; พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565



Abstract

This research aimed to: 1) examine the problems and obstacles faced by police officers in performing their duties under the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act, B.E. 2565 (2022); and 2) propose guidelines for enhancing the effectiveness of police officers' performance under the same Act. The key informants were police officers whose duties were related to the Act. A qualitative research approach was employed, using purposive sampling to select 15 participants. Data were collected through in-depth interviews. The key informants were categorized into three groups: 1) commissioned officers in supervisory positions, 2) operational officers, and 3) related stakeholders involved in the implementation of the Act.

The findings revealed that: 1) problems in police operations under the Act occurred at all stages of the process, including arrest, detention, transfer of custody, and investigation of enforced disappearance cases. These problems included limitations in resources and technology, a lack of standardized operational procedures, and insufficient inter-agency coordination. Although the Act aimed to protect human rights, its implementation was hindered by unclear legal interpretations, time constraints, and ineffective collaborative mechanisms, resulting in limited enforcement efficiency. 2) Five key issues were identified: fostering an organizational culture that respects human rights, enhancing legal knowledge and skills, developing a systematic victim protection framework, establishing transparent internal monitoring and accountability systems, and strengthening inter-agency cooperation. These issues were considered essential mechanisms for promoting lawful, effective, and accountable enforcement of the Act.

Keywords : Efficiency: Performance of Police Officers; the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act, B.E. 2565 (2022)



บทนำ

การทรมาน (Torture) ผู้ต้องหาเป็นวิธีการหนึ่งที่เคยถูกนำมาใช้ในกระบวนการสอบปากคำ เช่น การบังคับให้อดนอนเป็นเวลานาน การทำให้สำลักน้ำ การทุบตี หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดความอับอาย เพื่อให้ได้มาซึ่งคำรับสารภาพหรือข้อมูลบางประการ (สำนักข่าวบีบีซี, 2562: ออนไลน์) ขณะเดียวกัน การกระทำให้บุคคลสูญหาย (Enforced Disappearance) ซึ่งเกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงและเป็นอาชญากรรมระหว่างประเทศ อันก่อให้เกิดความรับผิดชอบทางกฎหมายแก่ผู้กระทำ ทั้งนี้ อาชญากรรมดังกล่าวมีที่มาจากอนุสัญญาระหว่างประเทศที่รัฐภาคีต่างยอมรับร่วมกันว่าควรได้รับการป้องกันและปราบปรามอย่างจริงจัง รวมถึงความร่วมมือในการส่งผู้ร้ายข้ามแดน เพื่อมิให้กฎหมายภายในของรัฐใดกลายเป็นแหล่งหลบซ่อนของผู้กระทำ ความผิด (ปกป้อง ศรีสนิท, 2566) จากแนวคิดดังกล่าว นักวิชาการบางส่วนเสนอให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 โดยเฉพาะมาตรา 5 มาตรา 6 และมาตรา 7 ให้ครอบคลุมถึงการกระทำของผู้ซึ่งปฏิบัติการแทนเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งกำหนดให้การกระทำความผิดภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชาไม่อาจยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้ในกระบวนการยุติธรรมได้ นอกจากนี้ ยังควรกำหนดหลักการเกี่ยวกับกรณีที่ถูกกระทำความผิดเคยได้รับโทษจากศาลต่างประเทศแล้ว โดยเปิดโอกาสให้ศาลไทยพิจารณาลงโทษน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ลงโทษเลยก็ได้ โดยคำนึงถึงโทษที่ได้รับมาแล้ว ตามแนวทางของมาตรา 11 แห่งประมวลกฎหมายอาญา (ปฐมาภรณ์ เรณูชาติ, 2566) ปัญหาการทรมานและการบังคับให้บุคคลสูญหายมิได้เกิดขึ้นเฉพาะในประเทศไทย แต่เป็นปรากฏการณ์ที่พบได้ทั่วโลก ส่งผลให้ประชาคมระหว่างประเทศให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาจากการทรมาน การปฏิบัติที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือการย่ำยีศักดิ์ศรี รวมถึงการบังคับให้บุคคลสูญหาย จึงนำไปสู่การจัดทำอนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมานและการกระทำอื่น ๆ ที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (United Nations Convention against Torture: UNCAT) ซึ่งเปิดให้ลงนามเมื่อปี ค.ศ. 1984 และมีผลบังคับใช้ในปี ค.ศ. 1987 ปัจจุบันมีรัฐภาคีจำนวน 113 รัฐ (United Nations, 2566)

ประเทศไทยได้ลงนามและให้สัตยาบันในอนุสัญญา UNCAT เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2550 ทำให้เกิดพันธกรณีในการปรับปรุงกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับอนุสัญญา นอกจากนี้ ยังมีอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการบังคับให้หายสาบสูญ (CED) ซึ่งประเทศไทยได้ลงนามแล้ว แต่ยังมีไม่ได้ให้สัตยาบัน จึงยังไม่มีผลผูกพันทางกฎหมายภายใน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2566) ด้วยเหตุที่กฎหมายไทยเดิมไม่สามารถรองรับฐานความผิดเกี่ยวกับการทรมานและการบังคับให้บุคคลสูญหายได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับพันธกรณีตามกฎหมายระหว่างประเทศ จึงนำไปสู่การตราพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ซึ่งเป็นการกำหนดฐานความผิดเฉพาะ มาตรการป้องกัน กลไกการสอบสวนที่เป็นอิสระ และมาตรการเยียวยาผู้เสียหายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล (คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2565)



ในอดีต การพึ่งพาการรับสารภาพจากผู้ต้องสงสัยเนื่องจากข้อจำกัดด้านนิติวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดการใช้ความรุนแรงและการทรมานในกระบวนการสอบสวน ซึ่งไม่เพียงละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง แต่ยังบั่นทอนความน่าเชื่อถือของกระบวนการยุติธรรม และอาจนำไปสู่การลงโทษผู้บริสุทธิ์ ดังปรากฏในหลายคดีทั้งในและต่างประเทศ (กมลวิทย์ ชื่นชู, 2565) พระราชบัญญัติดังกล่าวจึงมุ่งควบคุมการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างครอบคลุม รวมถึงใช้อำนาจรัฐและผู้ที่กระทำการแทนเจ้าหน้าที่รัฐ พร้อมทั้งกำหนดความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาตามหลักการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Control) โดยกำหนดฐานความผิดออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การกระทำความผิด การกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการกระทำให้บุคคลสูญหาย ซึ่งแต่ละฐานมีองค์ประกอบและระดับความร้ายแรงแตกต่างกัน (ภาวัฒน์ สัตยานุรักษ์, 2565)

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประเทศไทย โดยมุ่งป้องกันปราบปราม และเยียวยาการละเมิดสิทธิที่เกิดจากการใช้อำนาจรัฐอย่างไม่ชอบ ทั้งยังเป็นการปรับปรุงกฎหมายภายในให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

คำถามของการวิจัย

1. ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 หรือไม่ อย่างไร
2. แนวทางที่เหมาะสมในทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ควรเป็นอย่างไร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยกำหนดประเด็นปัญหาจากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ตามพ.ร.บ. ฯ



ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และ ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ฯ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเชิงคุณภาพ จะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 15 คน โดยเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มผู้บังคับบัญชา ชั้นสัญญาบัตร 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ 3) กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ. ฯ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยนี้ใช้แนวทางการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จำนวน 15 ชุด โดยชุดคำถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นจากการวิจัยทางเอกสาร จะถูกใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบปัญหาในงานวิจัยนี้ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็นขั้นตอนได้ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. เมื่อกำหนดกรอบแนวทางการสัมภาษณ์ตามประเด็นและรูปแบบคำถามที่ต้องการศึกษาตาม โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ตามประเด็นดังนี้ 1) ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ฯ 2) แนวทางที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ฯ ผู้วิจัยจะสร้างแบบสัมภาษณ์ตามลักษณะดังต่อไปนี้
 - 2.1 แบบสัมภาษณ์ใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open-ended)
 - 2.2 ไม่สร้างแบบสัมภาษณ์ให้อยู่ในลักษณะของการถามนำ
 - 2.3 แบบสัมภาษณ์ไม่ทำให้กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลรู้สึกไม่สบายใจหรืออับอาย
 - 2.4 ไม่สร้างแบบสัมภาษณ์ที่ต้องการคำตอบในทางวิชาการมากเกินไป
3. เมื่อแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสร็จสมบูรณ์ ให้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบเบื้องต้นในส่วนของความตรงตามเนื้อหา ตลอดจนสำนวนภาษาในการสื่อความหมาย
4. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence : IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2543) ในการศึกษาครั้งนี้ มีผู้เชี่ยวชาญให้ค่า IOC ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านระเบียบวิธีวิจัยสถิติ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการจัดการภาครัฐ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเกี่ยวข้องกับงานวิจัย



5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้

6. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ และทำการปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะมาแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนจะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการวิจัยโดยศึกษาข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อกฎหมาย บทความ วารสารวิชาการ และวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview)

2.1 ผู้วิจัยประสานเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง โดยแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการในการวิจัยและกำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการจดบันทึกการสัมภาษณ์ และทำการบันทึกเสียงโดยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อน (Key Informants)

2.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์แยกแยะประเด็นสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายและพรรณนา (Descriptive Research) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้ 1) การแยกแยะและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้ 2) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ตีความ เรียบเรียงและอภิปรายตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา 3) นำเสนอข้อมูลข้อมูลในรูปของร้อยแก้ว และการเน้นนำเสนอปรากฏการณ์สำคัญที่ค้นพบ (Quotations)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ค้นพบผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็น โดยประเด็นแรกค้นพบ ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 และประเด็นที่สองค้นพบ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 โดยจะสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นต่างๆ ดังนี้



1. ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

1) ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยที่ได้ถอดบทเรียนจากกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้ 1) ปัญหาในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ ประกอบด้วย 1.1) ขั้นตอนการจับกุม คือ เจ้าหน้าที่ประสบข้อจำกัดด้านอุปกรณ์บันทึกภาพและเสียง ความไม่แน่ชัดในการตีความ “เหตุสุดวิสัย” และแรงกดดันจากความเสียหายทางกฎหมาย แม้ไม่มีเจตนา 1.2) ขั้นตอนการควบคุมตัว คือ ขั้นตอนการแจ้งและรายงานยังขาดมาตรฐานกลาง การจัดเก็บข้อมูลภาพและเสียงขาดความต่อเนื่อง และมีความวิตกต่อการถูกฟ้องร้อง 1.3) ขั้นตอนการส่งมอบ คือ เอกสารและหลักฐานประกอบยังไม่เป็นระบบ การประสานงานระหว่างหน่วยงานขาดความคล่องตัว และไม่มีมาตรฐานกลางในการส่งต่อข้อมูลดิจิทัล 1.4) กระบวนการสอบสวนในคดีบุคคลสูญหาย คือ พบข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล ฐานข้อมูล และเครื่องมือสนับสนุน รวมถึงไม่มีกรอบเวลาที่ชัดเจนในการคลี่คลายคดี และ 2) ปัญหาด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน คือ ขาดระบบกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ ไม่มีกลไกการประสานงานเฉพาะกิจในสถานการณ์เร่งด่วน และเจ้าหน้าที่ขาดความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับกฎหมายและมาตรการใหม่ ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในทุกระดับของกระบวนการยุติธรรม ตั้งแต่ขั้นจับกุม ควบคุม ส่งมอบ จนถึงการสอบสวนกรณีสูญหาย ซึ่งแม้จะมีเจตนารมณ์ของกฎหมายที่มุ่งคุ้มครองสิทธิมนุษยชน แต่การปฏิบัติยังเผชิญกับอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านทรัพยากร เทคโนโลยี กรอบเวลา และการตีความกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประลอง ศิริกุล (2561)) เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองบังคับบุคคลให้สูญหายในประเทศไทย : ศึกษาการกำหนดฐานความผิดการบังคับบุคคลให้สูญหาย และ หิริธัญญา ปะดุกา (2562) เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายโดยเจ้าหน้าที่รัฐ ที่ชี้ว่า ประเทศไทยยังขาดบทบัญญัติกฎหมายภายในที่กำหนดฐานความผิดและกลไกในการเยียวยาเหยื่ออย่างชัดเจนตามพันธกรณีของอนุสัญญาระหว่างประเทศ ส่งผลให้การดำเนินการตาม พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองต่อความยุติธรรมเชิงป้องกันและเยียวยาได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ งานวิจัยของ คณพล จันทน์หอม (2565) เรื่อง แนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในชั้นสืบสวนและสอบสวนคดีอาญามีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในชั้นสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาในประเทศไทย ยังเปิดประเด็นว่าการสอบสวนคดีอาญายังไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับของ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ส่งผลให้ขาดมาตรฐานในการเก็บข้อมูลเสียงและภาพซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพิทักษ์สิทธิของผู้ต้องหา อีกทั้งการศึกษาโดย อมลสิริ แหม่มเพชร (2566) เรื่อง มาตรการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาก่อนพบศาลตาพระราชบัญญัติป้องกัน และปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565พบว่า



ประเด็นเกี่ยวกับการนับเวลาในการควบคุมตัว และการบันทึกภาพ/เสียงในชั้นจับกุมยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานสากล การศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้ประเทศไทยจะมี พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำใ้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ออกมาบังคับใช้แล้ว แต่การดำเนินงานในเชิงปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจยังเผชิญกับข้อจำกัดในเกือบทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม ดังนี้ 1) ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างในกระบวนการปฏิบัติ ขั้นตอนการจับกุมและควบคุมตัว ยังมีข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ระบบบันทึกข้อมูล และความคลุมเครือทางกฎหมาย เช่น คำว่า “เหตุสุดวิสัย” ขั้นตอนการส่งมอบผู้ต้องหา และการสอบสวนในคดีบุคคลสูญหาย ประสบปัญหาด้านการจัดทำเอกสาร การส่งต่อข้อมูล และการขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ประเด็นนี้สะท้อนสอดคล้องกับงานวิจัยของ Marthe Lot Vermeulen (2012) เรื่อง “Enforced Disappearance Determining State Responsibility under the International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance” ที่เน้นว่าอุปสรรคในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เหยื่อและครอบครัวต้องเผชิญความทุกข์ทรมานทางจิตใจโดยไม่มีช่องทางเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ 2) ปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ไม่เป็นระบบ การไม่มีระบบกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และบทบาทหน้าที่ที่ยังไม่ชัดเจนของหน่วยงานรัฐ นำไปสู่ความล่าช้าและข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนความเปราะบางของโครงสร้าง “ภาครัฐแนวราบ” ที่ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหานี้เชื่อมโยงกับข้อเสนอของ

2. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำใ้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 1) ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยที่ได้ถอดบทเรียนจากกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำใ้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ใน 5 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน คือ ทุกกลุ่มเห็นพ้องว่าการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจต้องตั้งอยู่บนหลักการเคารพสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างไม่มีข้อยกเว้น มีการเน้นย้ำความสำคัญของการปลูกฝังจิตสำนึกสิทธิมนุษยชนในทุกระดับขององค์กรตำรวจ 2) พัฒนาองค์ความรู้และทักษะเชิงกฎหมาย คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติเน้นการเสริมสร้างทักษะทางกฎหมายที่สามารถนำไปใช้จริงในสถานการณ์ภาคสนาม ควรมีหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางที่เน้นจริยธรรมวิชาชีพ การใช้กำลังอย่างเหมาะสม และกระบวนการสอบสวนที่ไม่ละเมิดสิทธิ 3) พัฒนาแนวทางการดูแลเหยื่ออย่างเป็นระบบ คือ เจ้าหน้าที่ควรมีบทบาทเชิงรุกในการคุ้มครองเหยื่อ โดยเฉพาะในขั้นตอนแจ้งเหตุ สอบสวน และประสานงานการช่วยเหลือ ผู้บังคับบัญชานับการจ้ดตั้งหน่วยเฉพาะเพื่อดูแลเหยื่อและการสร้างระบบที่เข้าถึงได้ง่าย เป็นมิตรต่อเหยื่อ 4) สร้างระบบตรวจสอบและควบคุมภายในที่โปร่งใส คือ ทุกกลุ่มสนับสนุนการออกแบบระบบบันทึก ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของตำรวจ เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิ ระบบดังกล่าวควรมีการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน และองค์กรอิสระในการกำกับดูแล และ 5) บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน คือ มีความเห็นร่วมกันถึงความจำเป็นของการประสานงานกับศาล องค์กรอิสระ และองค์กรปกครองท้องถิ่น การ



แลกเปลี่ยนข้อมูลและการฝึกอบรมข้ามหน่วยงานจะช่วยสร้างกลไกที่เข้มแข็งในการป้องกันการละเมิดสิทธิ การศึกษาครั้งนี้นำเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำใ้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ผ่านการถอดบทเรียนจากกลุ่มตัวอย่างเชิงประจักษ์ และการเปรียบเทียบเชิงทฤษฎีกับงานวิจัยก่อนหน้า พบประเด็นสำคัญ 5 ด้านที่มีศักยภาพในการส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้อย่างมีประสิทธิภาพ 1) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน ทุกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเน้นว่าสิทธิเสรีภาพของบุคคลเป็นหลักการพื้นฐานของการบังคับใช้กฎหมายที่ชอบธรรม การปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิทธิมนุษยชนจึงเป็นจุดเริ่มต้นของวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ ประลอง ศิริกุล (2561) เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองบังคับบุคคลให้สูญหายในประเทศไทย : ศึกษาการกำหนดฐานความผิดการบังคับบุคคลให้สูญหาย และ ภาคพร เปรมพาณิชย์นุก (2565) เรื่องการบังคับบุคคลสูญหายและการทรมานบุคคล: ความรับผิดชอบของรัฐต่อสิทธิของประชาชนตามทฤษฎีสำนักกฎหมายธรรมชาติ ให้ความเห็นสอดคล้องว่า รัฐมี “หน้าที่โดยธรรมชาติ” ในการปกป้องสิทธิของประชาชน และควรมีกฎหมายภายในที่สะท้อนเจตนารมณ์ดังกล่าวอย่างชัดเจน 2) พัฒนาองค์ความรู้และทักษะเชิงกฎหมายในระดับปฏิบัติ คือ การฝึกอบรมที่เน้นการประยุกต์ใช้กฎหมาย การใช้กำลังอย่างเหมาะสม และการสอบสวนที่ไม่ละเมิดสิทธิ เป็นแนวทางที่ได้รับการเสนอแนะอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ ซึ่งตรงกับข้อเสนอของ หิรัญญา ปะดุกา (2562) เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำใ้บุคคลสูญหายโดยเจ้าหน้าที่รัฐ ที่เห็นว่าประมวลกฎหมายอาญาไทยยังไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิตามอนุสัญญาอย่างเฉพาะเจาะจง โดยเฉพาะเมื่อผู้กระทำความผิดคือเจ้าหน้าที่รัฐเอง 3) พัฒนาแนวทางดูแลเหยื่ออย่างเป็นระบบ การดูแลเหยื่อไม่ควรถูกมองว่าเป็น “ภาระทางกฎหมาย” แต่ควรเป็น “หน้าที่เชิงจริยธรรม” ที่เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการควบคู่กับการสืบสวน ทั้งนี้ควรมีระบบสนับสนุนด้านจิตใจและโครงสร้างเฉพาะทางสำหรับการเข้าถึงความช่วยเหลือ ประเด็นนี้สอดคล้องกับกรณีศึกษาในต่างประเทศจาก Marthe Lot Vermeulen (2012) เรื่อง “Enforced Disappearance Determining State Responsibility under the International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance” ซึ่งระบุว่าครอบครัวของผู้สูญหายต้องเผชิญความทุกข์ทางจิตใจจากการไม่สามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้ และรัฐต้องมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการเยียวยาทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม 4) สร้างระบบตรวจสอบและควบคุมภายในที่โปร่งใส มีข้อเสนอให้มีระบบบันทึก ตรวจสอบ และประเมินผลที่มีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรอิสระ ซึ่งช่วยลดโอกาสการละเมิดสิทธิ และเพิ่มความเชื่อมั่นต่อองค์กรตำรวจ ทั้งนี้ประเด็นความชัดเจนในการจัดการข้อมูลได้รับการขยายความในงานของ คณพล จันทน์หอม (2565) เรื่องแนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในชั้นสืบสวนและสอบสวนคดีอาญามีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในชั้นสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาในประเทศไทย ที่เสนอให้การสอบสวนคดีอาญาอยู่ภายใต้กรอบของ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อป้องกันการใช้ข้อมูลโดยมิชอบ และ 5) บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน



ภาครัฐและภาคประชาชน ข้อเสนอจากภาคสนามเห็นพ้องถึงความจำเป็นของกลไกความร่วมมือข้ามหน่วยงาน โดยเฉพาะในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและฝึกอบรมร่วม ซึ่งจะช่วยยกระดับกลไกป้องกันการละเมิดสิทธิให้แข็งแกร่งขึ้น สอดคล้องกับบทวิเคราะห์ของ หิรัญญา ปะตุกา ที่เสนอให้มีกลไกติดตามและเยียวยาผู้เสียหายอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการสอบสวน การตรวจสอบ และการฟื้นฟู การประยุกต์ใช้ พ.ร.บ. ดังกล่าวในบริบทไทยจะมีประสิทธิภาพต่อเมื่อสามารถ “ยกระดับแนวปฏิบัติ” ให้สอดคล้องกับ “หลักสิทธิมนุษยชนสากล” และ “บริบทปฏิบัติขององค์กรตำรวจ” อย่างแท้จริง การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก การบูรณาการระหว่างหน่วยงาน และการปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยจึงมิใช่เพียงแนวทางเสริม แต่เป็น “กลไกหลักในการคุ้มครองคุณค่าของความเป็นมนุษย์” และเสริมสร้างความชอบธรรมในการบังคับใช้กฎหมายในระบอบประชาธิปไตย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

- 1.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลางในการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนภาพ/เสียง/เอกสาร
- 1.2 พัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงลึกให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้
- 1.3 ออกแบบระบบแจ้งเหตุเร่งด่วนข้ามหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ
- 1.4 สนับสนุนเครื่องมือบันทึกภาพและเสียงอย่างเพียงพอในพื้นที่ปฏิบัติ
- 1.5 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบ “สิทธิมนุษยชนบูรณาการ”
- 1.6 จัดตั้งหน่วยปฏิบัติการพิเศษดูแลการละเมิดสิทธิ
- 1.7 ปรับโครงสร้างงานภาคสนามให้มีผู้ประสานสิทธิมนุษยชนประจำแต่ละพื้นที่
- 1.8 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการประเมินผลการทำงานของตำรวจ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ศึกษากระบวนการนิเวศของความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในกระบวนการคุ้มครองสิทธิ เพื่อต่อยอดในการออกแบบ “กลไกบูรณาการ” ที่ตอบโจทย์สถานการณ์ฉุกเฉินและสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

2.2 วิจัยเชิงเปรียบเทียบมาตรการปกป้องสิทธิผู้ต้องหาในระดับนานาชาติ เพื่อกำหนดกรอบแนวทางการปรับปรุงกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น การเริ่มนับเวลาควบคุมตัว, การบันทึกเสียงภาพ, การเข้าถึงทนายความ

2.3 วิเคราะห์ความพร้อมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. เพื่อออกแบบรูปแบบการอบรม/เสริมสร้างสมรรถนะที่ตอบโจทย์บริบทจริง และลดการตีความคลาดเคลื่อนหรือความวิตกต่อการถูกฟ้องร้องแม้ไม่มีเจตนา



องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- กมลวิทย์ ชันชู. (2565). ปัญหาทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565. คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คนพล จันทน์หอม. (2565). แนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในชั้นสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา คณะนิติศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2565). ที่มาและสาระสำคัญของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565. สืบค้นจาก <https://bit.ly/41ezGFZ>
- ปกป้อง ศรีสนิท. (2566). กฎหมายอาญาระหว่างประเทศกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ประลอง ศิริภูท. (2561). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองบังคับบุคคลให้สูญหายในประเทศไทย: ศึกษาการกำหนดฐานความผิดการบังคับบุคคลให้สูญหาย คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมาภรณ์ เรณูชาติ. (2566). แนวทางการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายของประเทศไทย. วารสารนิติศาสตร์, 52(2), 45–68.
- ภคพร เปรมพาณิชย์นุก. (2565). การบังคับบุคคลสูญหายและการทรมานบุคคล: ความรับผิดชอบของรัฐต่อสิทธิของประชาชนตามทฤษฎีสำนักกฎหมายธรรมชาติ คณะนิติศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ภาวัฒน์ สัตยานุรักษ์. (2565). พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำ
บุคคลสูญหายกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณะ*, 8(1),
1–25.
- สำนักข่าวบีบีซี. (2562). *การทรมานผู้ต้องหา: ปัญหาสิทธิมนุษยชนในกระบวนการสอบสวน*. สืบค้นจาก
<https://www.bbc.com/thai>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2566). *สถานะของประเทศไทยต่ออนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วย
การคุ้มครองบุคคลจากการบังคับให้หายสาบสูญ*. สืบค้นจาก <https://www.krisdika.go.th>
- สุวิมล ติรกานันท์. (2543). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หิรัญญา ปะดุกา. (2562). *ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการ
กระทำบุคคลสูญหายโดยเจ้าหน้าที่รัฐ, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- อมลสิริ แหม่มเพชร. (2566). *มาตรการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหา ก่อนพบศาลตามพระราชบัญญัติ
ป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำบุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 คณะ
นิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- Marthe Lot Vermeulen. (2012). *Enforced disappearance: Determining state responsibility
under the International Convention for the Protection of All Persons from
Enforced Disappearance*. Cambridge, England: Intersentia.
- United Nations. (1984). *Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or
Degrading Treatment or Punishment*. Retrieved from <https://www.ohchr.org>
- United Nations. (2006). *International Convention for the Protection of All Persons from
Enforced Disappearance*. Retrieved from <https://www.ohchr.org>
- United Nations. (2026). *Status of ratification: Convention against Torture*. Retrieved from
<https://treaties.un.org>