



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ NKRAFA JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

ปีที่ 7 ธันวาคม 2562

บทบรรณาธิการ	1
สารบัญ	3
การพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14	14
ณัฐญาพร เสวตานนท์ และ สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์	5
ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0	
ประคอง สุคนธจิตต์	17
สื่อและการวิเคราะห์ทางวัฒนธรรม	
กัญญาพร สมมีชัย	29
ความสำคัญของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และแนวทางการบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในวิชาภาษาอังกฤษสำหรับการบิน	
เมธิรา ผาติโนวัตติ	34
กระบวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ในลักษณะรัฐต่อรัฐเพื่อการลดอัตราเสี่ยงต่อการเกิดกรณีการค้ำมนุษย์ในประเทศและระหว่างประเทศ	
อัจฉรา ชลายนนาวิน	43
การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ	
กฤษกร บุณนาค และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา	56
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	
ศรีสกุล เจริญศรี	68
ศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษา (STEM Education) ของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1	
ปทุมรัตน์ สีธูป และ ธเนศพล อินทร์จันทร์	80
การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลระดับมัธยมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	
ศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์	91
การรับรู้สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53	
ณัฐดนัย สุขสว่าง และ นัทนิชา หาสุรินทร์	102
ความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความเครียด และพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคโนโลยีโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย	
กาญจนาวดี บุชากุล และ ทิพย์วัลย์ สุรินยา	112
ข้อกำหนดในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์	127

ISSN 2408-1671 (Print)

ISSN 2651-0677 (Online)



Online



PDF



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ
NKRAFA Journal of Humanities and Social Sciences

ที่ปรึกษา

พลอากาศโท ธาดา เข้มทองคำ _____ ผู้บัญชาการ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทราชินี

ที่ปรึกษา

พลอากาศโท ศ.ดร.พิชาญ พิชัยณรงค์ _____ ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ กองทัพอากาศ

พลอากาศตรี สมคิด ระหงษ์ _____ ผู้อำนวยการ กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทราชินี

พลอากาศตรี ศ.ดร.พงศ์สันต์ ทองโต _____ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทราชินี

บรรณาธิการ

นาวาอากาศเอกหญิง ศ.กัญจน์ฉนิชา ประเสริฐศรี _____ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทราชินี

กองบรรณาธิการ

น.ท.หญิง ผศ.ดร.งามลย์ ผิวเหลือง _____ ม.เกษตรศาสตร์ (บางเขน)

รศ.สุณี โชติฉิล _____ ม.ราชภัฏพระนคร

พ.ท.หญิง เนตรนภา สมหารวงศ์ _____ โรงเรียนเตรียมทหาร

อาจารย์ กานต์พี รัตนแสง _____ สถาบันเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดร.พูลทรัพย์ ศรีครินทร์ _____ สถาบันฯ ปัญญาภิวัฒน์

ร.อ.หญิง ออมฤทัย เองสมบูรณ์ _____ ศูนย์ภาษาศ.ทอ.

Mrs.Lucy Srisuphaphreda _____ รร.สาธิต ม.เกษตรศาสตร์

พล.อ.ดร.ศ.ดร.ระการ ก้าวไกลธรรม _____ ผู้ชำนาญการ กองทัพอากาศ

น.อ.หญิง ศ.ดร.ทิพย์รัตน์ พังวรราช _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ

น.อ.หญิง ผศ.ดร.ฉายศรี ฉายากุล _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ

น.ท.หญิง ผศ.เอมรัตน์ ยิ่งพิสุทธิ์ _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ

น.ท.หญิง ผศ.ศรีวรรณ อุดมโกษณ์ _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ

ร.ต.หญิง พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ

น.อ.หญิง ศ.กฤษยา สุวรรณวิทย์ _____ Section Editor

น.ท.หญิง ผศ.หฤทัยทิพย์ ดันจาทะ _____ Journal Editor

น.อ.ประเมิน กาพภักดิ์ _____ Copyeditor

ร.ท.อภิรักษ์ โภษพิพิธ _____ Journal Manager

ขอบเขต

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ จัดทำขึ้นตามวัตถุประสงค์ข้างต้นโดยส่งในรูปแบบบทความ ซึ่งบทความทุกเรื่องจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการ ผลการประเมินเห็นชอบให้ตีพิมพ์อย่างน้อย 2 จาก 3 คน โดยบทความจะต้องเป็นผลงานที่ใหม่และไม่มีการคัดลอกผลงานจากผู้อื่น มีกำหนดออกปีละ 1 ฉบับในช่วงเดือนธันวาคม

สถานที่ติดต่อ

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทราชินี

171/1 ถนนพหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กทม. 10220

โทรศัพท์: 08 6349 5374

E-mail: kannicha_p@rtaf.mi.th

Website: <https://www.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA>



QR Code Website

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีคุณค่าให้แก่ผู้ที่สนใจ
2. เพื่อเป็นสื่อกลางรายงานความก้าวหน้าผลงานด้านการวิจัย
3. เพื่อแลกเปลี่ยนแนวความคิด ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสาขาที่เกี่ยวข้อง

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ เป็นวารสารระดับชาติ ที่อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Center : TCI) กลุ่มที่ 2 ซึ่งในปีนี้อวสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ ก็ครบวงจรที่ต้องส่งข้อมูลเพื่อการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI รอบที่ 4 พ.ศ.2563-2567 ซึ่งทางกองบรรณาธิการ ได้มีการนำระบบจัดการวารสาร Thai JO เข้ามาใช้เพื่อพัฒนาระบบจัดการของวารสาร ให้ครอบคลุมทุกขั้นตอน และอำนวยความสะดวกให้ทั้งผู้เขียน ผู้อ่าน ผู้ทรงคุณวุฒิ กองบรรณาธิการ และการตรวจสอบจาก TCI สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ถือเป็นการพัฒนาคุณภาพวารสารให้เป็นมาตรฐานอีกระดับหนึ่ง

สำหรับฉบับนี้ ยังคงเนื้อหาสาระหลากหลายประเด็น ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิจัย เพื่อการพัฒนาคุณภาพและทักษะชีวิต ของยุค 4.0 และการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศ ทั้งในรูปแบบบทความวิชาการ และบทความวิจัย โดยทุกบทความได้ผ่านการพิจารณาลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมนทกษัตริยาธิราช มาเป็นอย่างดี ประกอบด้วยบทความวิชาการ 4 บทความ ได้แก่ บทความที่ 1 การพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 บทความที่ 2 ทฤษฎีการมนุษย์ ยุค 4.0 บทความที่ 3 สื่อและการวิเคราะห์ทางวัฒนธรรมและความสำคัญของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และบทความที่ 4 แนวทางการบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในวิชาภาษาอังกฤษสำหรับการบิน และบทความวิจัย 7 บทความ ได้แก่ บทความที่ 1 กระบวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ในลักษณะรัฐต่อรัฐเพื่อการลดอัตราเสี่ยงต่อการเกิดกรณีการค้ำมนุษย์ในประเทศและระหว่างประเทศ บทความที่ 2 การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ บทความที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับในการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บทความที่ 4 ศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษา (STEM Education) ของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 บทความที่ 5 การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 บทความที่ 6 การรับรู้สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 และบทความที่ 7 ความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความเครียด และพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

วารสารฉบับนี้จะเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ และนักศึกษา หากท่านมีข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการยินดีรับข้อเสนอแนะด้วยความขอบคุณ

นาวาอากาศเอกหญิง ศาสตราจารย์



(กัญจน์นิชา ประเสริฐศรี)

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	1
สารบัญ	3
บทความวิชาการ	
การพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการประเมิน คุณภาพการศึกษาแนวใหม่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ณัฐภาพร เสวตานนท์ สิริวัชร สิ้นจินดาวงศ์	5
ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0 ประคอง สุคนธจิตต์	17
สื่อและการวิเคราะห์ทางวัฒนธรรม กัญญาพร สมมิชัย	29
ความสำคัญของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และแนวทางการบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในวิชาภาษาอังกฤษสำหรับการบิน เมธิรา ผาติหนูดี	34
บทความวิจัย	
กระบวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในลักษณะรัฐต่อรัฐเพื่อการลดอัตราเสี่ยงต่อการเกิดกรณีการค้ามนุษย์ ในประเทศและระหว่างประเทศ อัจฉรา ชลาชนนาวิน	43
การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการ พลเรือนทหารอากาศ กฤษกร บุญนาค ทิพย์วัลย์ สุรินยา	56
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับในการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศรีสกุล เจริญศรี	68
ศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษา (STEM Education) ของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อน โรงเรียนสะเต็มศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ปทุมรัตน์ สีรูป ธเนศพล อินทร์จันทร์	80
การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ศิวาพัชญ์ บำรุงเศรษฐพงษ์	91
การรับรู้สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 ณัฐดนัย สุขสว่าง นันทินา หาสุทรี	102
ความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความเครียด และพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคโนโลยีโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย กาญจนาวดี บุญกุล ทิพย์วัลย์ สุรินยา	112
ข้อกำหนดในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์	127

การพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพของระบบการประกันคุณภาพภายใน
เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14

The Development of School Administrators' Strategies to the Efficiency of the Internal
Quality Assurance System to Support the Evaluation of the New Educational Quality of
Secondary Schools Under the Office of Secondary Educational Service Area 14

ณัฐญาพร เสวตานนท์¹

สิรินธร สินจินดาวงศ์²

Natthayaporn Sewatanon

Sirinthorn Sinjindawong

¹นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E - mail : tukta7982@gmail.com

²ผศ. ดร.,อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E - mail : sirinthorn.si@spu.ac.th

Received: August 14, 2019

Revised: August 28, 2019

Accepted: August 28, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. กำหนดขั้นตอนและจัดทำมาตรฐานการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 (พังงา ภูเก็ต ระนอง) 2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 (พังงา ภูเก็ต ระนอง) โดยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารที่มีความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแนวใหม่และเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 (พังงา ภูเก็ต ระนอง) ให้เป็นผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในรอบที่สี่ จำนวน 10 คน

ผลการศึกษาพบว่า ขั้นตอนในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการศึกษา ขั้นตอนที่ 3 กำหนดมาตรฐานการศึกษาและรายการพิจารณา ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบและทบทวนมาตรฐานการศึกษา ขั้นตอนที่ 5 ประชุมพิจารณาในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับรายการพิจารณา มีทั้งหมด 21 รายการ ตามที่สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และมีรายการพิจารณาเพิ่มเติมที่แตกต่างกันไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เอกลักษ์ณ์ อัตลักษณ์ จุดเด่นของสถานศึกษาการเข้าร่วมโครงการกับต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เช่น โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนประชารัฐ โรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ฯลฯ การทำบันทึกข้อตกลงหรือความร่วมมือ (MOU) ของสถานศึกษากับต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ส่วนด้านกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพภายใน มี 8 กลยุทธ์ได้แก่

1. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 2. การพัฒนามาตรฐานการศึกษา 3. การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา 4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา 6. การประเมินคุณภาพการศึกษาและการตัดสินระดับ 7. การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี 8. การผุดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ: มาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน การประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก

Abstract

The purpose of this study is to: 1.Determine procedures and establish educational standards in accordance with internal quality assurance systems to support the evaluation of new external education quality of secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 14. 2.To develop the strategies of the school administrators to the efficiency of internal quality assurance in order to support the evaluation of new external education quality of secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area 14. Conducted an in-depth interview and examined the quality of the interview form from experts and updated according to the advice of experts And conducted an in-depth interview from executives with knowledge of the new educational quality assurance and who were selected by the Office of Secondary Educational Service Area 14 to be an educational quality assessor in the fourth round. 10 people. The study found that Steps in the preparation of educational standards, internal quality assurance of secondary schools under the Office of Secondary Educational Service Area, Region 14, total 5 steps, Step 1 Prepare and set the standard of education. Step 2 Analyze the relationship of educational standards. Step 3 Determine the educational standards and the list of considerations. Step 4 Examine and review educational standards. Consider. In determining the school's educational standards. There are 3 standards, including standard 1, quality of learners, standard 2, administrative and management processes, standard 3, teaching-learning process that focuses on learners. There are 21 items considered by the Office of Educational Testing. Office of the Basic Education Commission determines and has a list of consideration. Additional consideration items vary according to context, vision, mission, purpose, identity, identity, strengths of educational institutions. Participation in projects and agencies and other agencies of educational institutions such as schools, juristic persons Highly competitive schools International standard school Pracha Rat School Moral school Honest school Sub-district quality schools, etc. Making a memorandum of understanding or cooperation (MOU) of educational institutions and agencies and other agencies. Other strategies of the school administrators to the efficiency of internal quality assurance are 8 strategies, namely 1.management and information system management 2.development of educational standards 3.preparation of educational development plans 4.plan implementation Develop quality of education 5.Educational quality review and review 6.Educational quality assessment and judgment level 7.Annual quality of education report 8.Continuing system maintenance Educational quality assurance.

Keywords: Educational standards, internal quality assurance, external education quality assessment

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ของประเทศไว้ว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษา ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญระบุให้สถานศึกษามีระบบ การประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ [1] อย่างไรก็ตาม การควบคุมคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่ต้องการ จำเป็นต้องอาศัยกลไกการประกันคุณภาพการศึกษามาช่วยในการบริหารจัดการระบบเพื่อนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปเสนอแนะปรับปรุงระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น [2] ในการดำเนินงานตามกฎหมายดังกล่าว มีกระบวนการการประกันคุณภาพการศึกษา ที่ต่อเนื่องกัน 3 องค์ประกอบ คือ 1) การประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) เป็นการดำเนินงานเพื่อประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามและการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดสำหรับการประกันคุณภาพภายใน ทั้งนี้กระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้น หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัด 2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพ (Quality Audit) เป็นกระบวนการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พร้อมเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 3) การพัฒนาคุณภาพ (Quality Development) เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา ทั้งการจัดระบบโครงสร้าง การวางแผน และการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งการสร้างจิตสำนึก การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน [3] ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับ การประกันคุณภาพภายนอก และสถานศึกษาทุกแห่งต้องรับการประเมินผลคุณภาพภายนอกอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน [1] ทั้งนี้ การประกันคุณภาพภายใน เป็นการประเมินการจัดการคุณภาพการศึกษา และติดตามตรวจสอบคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษา ซึ่งกระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจึงยึดหลักการ 3 ประการดังต่อไปนี้ 1) การกระจาย อำนาจ (Decentralization) กล่าวคือสถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหาร ตัดสินใจดำเนินงาน ในการจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ความต้องการของชุมชนและสังคม 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานทั้งภาครัฐภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ

ผู้เรียน 3) การแสดงการรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จึงเป็นเป้าหมายที่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนต้องได้รับรู้เพื่อการพัฒนาาร่วมกันเพื่อการตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าสามารถนำพาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานที่ได้กำหนดร่วมกัน [4] ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 โดยมีนโยบายให้ปฏิรูประบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกของทุกระดับก่อนจะมีการประเมินคุณภาพในรอบต่อไป โดยให้มีการปรับปรุงมาตรฐานและตัวชี้วัดให้น้อยลง กระชับและสะท้อนถึงคุณภาพอย่างแท้จริง เน้นการประเมินสภาพจริงไม่ยุ่งยากลดภาระการจัดเก็บข้อมูล ลดการจัดทำเอกสารที่ใช้ในการประเมิน ปรับกระบวนการทัศน์ในการประเมินที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบนพื้นฐานบริบทของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 กำหนดให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษา จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน ว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล จากการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดดังกล่าวนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้จัดทำแนวปฏิบัติ สำหรับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาและกรอบมาตรฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 [5] เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้คือ โดยที่แนวทางในการดำเนินการตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 ไม่สอดคล้องกับหลักการประกันคุณภาพการศึกษาที่แท้จริง จึงส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกไม่สัมพันธ์กัน เกิดความซ้ำซ้อนและคลาดเคลื่อนจากการปฏิบัติ ทำให้ไม่สะท้อนความเป็นจริงและเป็นการสร้างภาระแก่สถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่กำกับดูแล และหน่วยงานภายนอกเกินความจำเป็น สมควรปรับปรุงระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้มีกลไกการปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินการตามมาตรฐานการศึกษาของแต่ละระดับ และเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้ [6]

กระแสดังกล่าวมีการวิพากษ์วิจารณ์ว่าระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง สถานศึกษาไม่ได้สร้างระบบคุณภาพให้เกิดอย่างจริงจัง มุ่งเน้นการปรับปรุง เพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกเท่านั้น [6] ผลผลิตทางการศึกษายังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย อาทิ ผลสัมฤทธิ์ตามหลักสูตรระดับชาติ (O-NET) และระดับนานาชาติ (PISA) ต่ำมาก เด็กจำนวนมากถูกทอดทิ้ง อ่านหนังสือไม่ออก เมื่อจบระดับประถมศึกษาไม่เป็นนักอ่าน นักคิดวิเคราะห์ ขาดความสามารถในการเผชิญปัญหา ขาดทักษะชีวิต หมกมุ่นกับสิ่งเสพติด กระบวนการบริหารงานบุคคลล้มเหลว ระบบผลิต คัดเลือก นิเทศ พัฒนา ส่งเสริม และควบคุมคุณภาพครูไม่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมล้มเหลว สถาบันอุดมศึกษาไม่ร่วมรับผิดชอบดูแลจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระบบกรรมการเขตพื้นที่ และกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งการบริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่ายโรงเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพ และยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง กระบวนการเรียนการสอนไม่ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะภาษาไทย ซึ่งเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ที่สำคัญ กระบวนการส่งเสริมคุณลักษณะหรือทักษะที่จำเป็นพื้นฐาน ยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีรูปแบบที่เป็นรูปธรรม หรือได้รับการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งระดับครอบครัว ห้องเรียน ชั้นเรียน โรงเรียน และชุมชนยังไม่สอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ [7] ที่ผ่านมามีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในไว้หลายท่าน อาทิ ไมตรี บุญทศ [8] ได้ศึกษาโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จไว้ว่ากระบวนการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมของบุคลากรและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาโดยยึดมาตรฐานการศึกษา ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการตามวงจรคุณภาพ และขั้นตอนที่ 3 จัดทำรายงานตนเองประจำปีเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องและหน่วยงานต้นสังกัด ต่อจากนั้น อำนวย มีศรี [9] ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติและด้านลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีจุดเน้นที่การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจัดโครงสร้างองค์กร บรรยายาสององค์กร และสมัชชาจรรยาไพบูลย์ [10] ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และควรมีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีรูปแบบหลากหลาย นอกจากนี้ สถานศึกษาต้องมีการสำรวจความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามีความต้องการไปในทิศทางใด รวมทั้งความต้องการในการได้รับการประกันคุณภาพภายใน ทั้งนี้ เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการให้มากที่สุด การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 จำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารและระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็งและตอบสนองความต้องการของชุมชน เช่น คุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการประเมิน ควรมีความสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่ซึ่งมีบริบทแตกต่างกันและการประกันคุณภาพควรจะเป็นไปตามที่สำนักทดสอบทางการศึกษา [4] กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาของประเทศไทย โดยให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ผู้ศึกษาจึงตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดขั้นตอนและจัดทำมาตรฐานการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาคือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพภายในและได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาตามรูปแบบการประเมินแนวใหม่ พ.ศ.2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 จำนวน 10 คน การเลือกผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงเพื่อให้ได้รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การกำหนดขั้นตอนและจัดทำมาตรฐานการศึกษาและการพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14

นิยามศัพท์

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาภายใน จังหวัดพังงา ภูเก็ต ระนอง มีจำนวน 27 โรงเรียน
2. มาตรฐานการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม และกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษามาตรฐานการศึกษาและประเด็นพิจารณาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561
3. การประเมินคุณภาพการศึกษานอกแนวใหม่ หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ บอจก หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองเพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามกระบวนการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายใน ขั้นตอนวิธีการในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาและการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กฎกระทรวงเรื่องการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ พ.ศ.2561 และเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความชำนาญและประสบการณ์ด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 5 คน เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์และได้ดำเนินการปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
3. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ซึ่งเป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ประเมินภายนอกและได้รับการเสนอชื่อให้เป็นผู้ประเมินภายนอกรอบที่สี่ โดยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกมีการเก็บข้อมูลทั่วไป ข้อมูลเกี่ยวกับ

สภาพปัจจุบันของระบบประกันคุณภาพภายใน ขั้นตอนในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาในระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษา แนวใหม่และข้อเสนอแนะ

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในขั้นตอนในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานและประเด็นพิจารณาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14

ผลการศึกษา

1. รูปแบบการพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพของการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่

1.1 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ จัดโครงสร้างการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการดำเนินงานทุกคนมีส่วนร่วมและมีการประชาสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางให้ความเห็นและข้อเสนอแนะและแต่งตั้งคณะบุคคลทำการตรวจสอบ ทบทวนและรายงานคุณภาพการศึกษา และจัดให้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ การกิจและแผนพัฒนา

1.2 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา โดยเทียบเคียงจากมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดและประกาศใช้

1.3 การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา บนพื้นฐานของข้อมูลสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สมบูรณ์ ครอบคลุมการพัฒนาทุกกิจกรรมที่เป็นส่วนประกอบหลักของการจัดการศึกษาและเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละกิจกรรมที่กำหนดอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่ชัดเจน ครอบคลุมงาน/โครงการของสถานศึกษา

1.5 การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา จะประกอบด้วยตรวจสอบและทบทวนภายใน โดยบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินการและตรวจสอบและทบทวนจากหน่วยงานต้นสังกัด

1.6 การประเมินคุณภาพการศึกษาและการตัดสินระดับคุณภาพ เน้นการประเมินตามบริบท ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพควบคู่กัน เน้นการประเมินแบบภาพรวมไม่แยกส่วน เน้นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของสถานศึกษา ประเมินเพื่อพัฒนาผลการจัดเก็บข้อมูลและเอกสารที่ไม่จำเป็น แต่ข้อมูลต้องมีความน่าเชื่อถือและตรวจสอบได้

1.7 การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนและผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา โดยนำเสนอกระบวนการพัฒนาคุณภาพ เช่น กิจกรรม/โครงการ/งานที่ส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.8 การผุดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกลไกส่วนหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการส่งเสริมพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพ

2. ขั้นตอนในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาในระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14



3. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 มาตรฐานการศึกษาและรายการพิจารณาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ.2561 และมาตรฐานการศึกษาและรายการพิจารณาเพิ่มเติมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สพม.14

มาตรฐานการศึกษาและรายการพิจารณา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561	มาตรฐานการศึกษาและรายการพิจารณาเพิ่มเติม ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สพม.14
มาตรฐานที่ 1 ด้านผู้เรียน 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 1) มีความสามารถในการอ่านการเขียนการสื่อสารและการคิดคำนวณ 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา 3) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 6) มีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ 1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 1) มีคุณลักษณะและค่านิยมที่สถานศึกษากำหนด 2) มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย 3) ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย 4) มีสุขภาพทางร่างกายและจิตสังคม มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ 2.1 มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน 2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา 2.3 ดำเนินการพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย 2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ 2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ 3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต 3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก 3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1. สภาพแวดล้อมบริบทของสถานศึกษา 2. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3. พันธกิจของสถานศึกษา 4. เป้าประสงค์ของสถานศึกษา 5. เอกลักษณ์ของสถานศึกษา 6. อัตลักษณ์ของผู้เรียน 7. จุดเด่นของสถานศึกษา 8. การเข้าร่วม โครงการกับต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เช่น โรงเรียนนิติบุคคล โรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนพระราชรัฐโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนสุจริต โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ฯลฯ 9. การทำบันทึกข้อตกลงหรือความร่วมมือ (MOU) ของสถานศึกษา กับต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ

อภิปรายผล

1. ข้อค้นพบจากการศึกษาพบว่า ขั้นตอนในการจัดทำมาตรฐานการศึกษาประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดมาตรฐานการศึกษาและรายการพิจารณา

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบและทบทวนมาตรฐานการศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 ประชาพิจารณ์

ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนมีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในส่วนของรายการพิจารณามีทั้งหมด 21 รายการ ตามที่สำนักทดสอบทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดและมีรายการพิจารณาเพิ่มเติมที่แตกต่างกันไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เอกอัครกฤษฎี อัครกฤษฎี จุดเด่นของสถานศึกษา การเข้าร่วมโครงการกับต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เช่น โรงเรียนนิติบุคคล โรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนพระราชัฐ โรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนสุจริต โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ฯลฯ การทำบันทึกข้อตกลงหรือความร่วมมือ (MOU) ของสถานศึกษากับต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของละมุล รอดขวัญ [11] ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ได้ตอนบน และได้ นำเสนอไว้ว่าสถานศึกษากำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และไม่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี โครงการและกิจกรรมไม่ชัดเจน ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เห็นความสำคัญของข้อมูลสารสนเทศ การจัดระบบข้อมูล การนำสารสนเทศไปใช้ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่ต่อเนื่อง และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่ครอบคลุม คุณภาพ เครื่องมือการประเมินคุณภาพไม่ชัดเจน ขาดการระดมความคิด การหาแนวทางพัฒนาและการวางแผน การดำเนินงานประกันคุณภาพ การพัฒนากลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิภาพของระบบการประกัน คุณภาพภายใน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14

2. ข้อค้นพบจากการศึกษา พบว่ารูปแบบกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของการประกัน คุณภาพภายในมี 8 กลยุทธ์ได้แก่

1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ

2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา

3) การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา

4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

6) การประเมินคุณภาพการศึกษาและการตัดสินระดับ

7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี

8) การผุ้จระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมชัย จรรยาไพบูลย์ [12] ที่ได้สรุปไว้ว่ารูปแบบเป็นแบบอย่างในการดำเนินการใด ๆ ที่แสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษาให้สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้นหรือซับซ้อนก็ได้เช่นกัน โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับลักษณะของปรากฏการณ์ วัตถุประสงค์ของผู้สร้างและการพัฒนารูปแบบเป็นสำคัญ สอดคล้องกับปรีชาดิ ชมชื่น [13] สรุปความหมายของรูปแบบไว้ว่าเป็นแบบจำลอง ใช้เป็นตัวแทน เป็นชุดปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นหลักการ แนวคิดที่แสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ให้เห็นเป็นภาพหรือข้อความอย่างง่ายเกี่ยวกับการลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เชิงแผนผัง หรือทำเลียนแบบเพื่อสร้างสัญลักษณ์ที่แท้จริงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นรูปธรรมและเป็นระบบ และคิฟส์ [14] ที่ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบหมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และที่ปรีชาดิ ชมชื่น [13] ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ควรมีองค์ประกอบหลัก คือ 1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5. แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบพร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการศึกษาไปปฏิบัติ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้โดยการกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนและการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวทางกลยุทธ์การประกันคุณภาพภายใน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่รอบสี่ ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาอื่น ๆ อาจจะนำแนวทางขั้นตอนและการจัดทำมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ตลอดจนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาแนวใหม่รอบสี่ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ประเด็นการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและรายการพิจารณาของแต่ละโรงเรียน ควรเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่า 1 กลุ่ม ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร และนักเรียนจะทำให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกมิติ

เอกสารอ้างอิง

- [1] ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 78ก. หน้า 3-14. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.” (2553, 18 สิงหาคม).
- [2] ตระการ ก้าวกลิกรรม. 2556. การประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนนายเรืออากาศ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ.ปีที่ 1 ฉบับที่ 1, หน้า 69.

- [3] สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2553. แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาตาม กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพ การศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรประเทศไทย.
- [4] สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554ข). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- [5] สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2561. หลักสูตรการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานผู้ประเมินคุณภาพ การศึกษาตามรูปแบบแนวทางการประเมินแนวใหม่และกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [6] ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 11ก. หน้า 3-5.“กฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561.” (2561, 20 กุมภาพันธ์)
- [7] สุพัตร์ พิบูลย์. (2557). บริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ. เอกสารประกอบโครงการประชุม สัมมนา ผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา 4 ภูมิภาค (ภาคใต้) รุ่นที่ 1 9-11 เมษายน 2557. สุราษฎร์ธานี: โรงแรมไคมอนด์ พลาซ่า. หน้า 5-6.
- [8] ไมตรี บุญทศ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อ คุณภาพ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- [9] อำนวย มีศรี. (2555). องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- [10] สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). รูปแบบการพัฒนากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- [11] ละมุล รอดขวัญ. (2555). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคใต้ตอนบน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- [12] สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). รูปแบบการพัฒนากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี
- [13] ปาริชาติ ชมชื่น. (2555). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิผล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- [14] Keeves P.J. 1988. Educational study, methodology and measurement: An international handbook. Oxford: Pergamon Press.

ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0

Human Resource Age 4.0

ประคอง สุคนธ์จิตต์

Prakong Sukhonthachit

ผศ. สาขาวิชาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

E-mail : suprakong1@gmail.com

Received: April 25, 2019

Revised: May 22, 2019

Accepted: June 4, 2019

บทคัดย่อ

ในยุคดิจิทัล ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งรอบตัวก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย การใช้ชีวิตในยุคนี้ต้องปรับตัวให้ทันกับยุคสมัย การทำงานก็ต้องเปลี่ยนแปลง ในแวดวงของทรัพยากรมนุษย์นั้นเริ่มมีการกล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 (Human Resource 4.0) อย่างแพร่หลาย และได้รับความนิยมอย่างรวดเร็ว นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างต้องรีบปรับตัวให้เร็วขึ้นเพื่อรองรับผลกระทบที่จะมาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งวิถีคิด วิธีการทำธุรกิจและปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลา แนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมต้องได้รับการพิจารณาทบทวนทั้งหมด

ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0 ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา อาทิเช่น การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการทำงาน วัฒนธรรมการเชื่อมโยงระหว่างโลกการทำงานและโลกส่วนตัว สังคมของการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การเก็บรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

คำสำคัญ : ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0 ยุคดิจิทัล

Abstract

In the digital age that has changed all the time, surrounding things have also changed. Living in this era, people must adapt to keep up with the times. Working must be changed. In the field of HR 4.0 is widely discussed and is quickly gaining popularity. Human resource administrators have to hurry to adjust themselves in order to accommodate the impact that will come from changing both the way of thinking , the way of doing business and also adjust themselves to keep pace with the world at all times. The concept of overall human resource management must be entirely reviewed.

Human Resources Ages 4.0 must adapt to keep up with changes that occur all the time, such as preparation of human resource in the organization, various technologies that are suitable for work, connection culture between the working world and the private world, social human resource participation at all levels as well as modifying the human resource management 4.0 from human resource recruitment, selection, retention, and development and so on.

Keywords: Human Resource, Age 4.0, Digital Age

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างมาก สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ กระแส “ไทยแลนด์ 4.0” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ส่งผลกระทบทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรม บริการ หรือการศึกษา การพัฒนาของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด การเชื่อมต่อแบบไร้สาย ทำให้โลกใบนี้แคบลง วิถีชีวิตของผู้คนเปลี่ยนไปจากเดิม เกิดการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม สภาพการณ์ที่ผันผวนและไม่แน่นอนเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้การแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้น องค์การต่างต้องปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว “มนุษย์” ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรคสิ่งต่าง ๆ ขึ้นเพื่อตอบสนองการพัฒนา พร้อมทั้งการรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตรูปแบบการทำงาน ระบบเศรษฐกิจ ตลอดจนความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม จึงต้องมีการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว [1]

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด เป็นโอกาสในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของธุรกิจ รวมถึงผู้คนที่มีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่ในทางกลับกันก็ปิดโอกาสสำหรับงานบางอย่างที่อาจจะไม่มีความจำเป็น หรือลดบทบาทลงไปเพราะการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่อาจกล่าวได้ว่าเครื่องจักรเริ่มที่จะคิดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้มากขึ้น ทรัพยากรมนุษย์จะลดบทบาทตัวเองลงและเปิดโอกาสให้กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาทำงานแทน แต่ในความเป็นจริงแล้วบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ลดลง แต่ต้องมีการปรับใช้ศักยภาพให้สูงขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นผู้วางแผน ออกแบบ ควบคุม และทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเหล่านั้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บทความนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0 การพัฒนาในยุคที่องค์การต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การถือเป็นฟันเฟืองสำคัญสู่ความสำเร็จ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ถ้าหากทรัพยากรมนุษย์ในองค์การไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านั้นได้ จะกลายเป็นความสูญเปล่าจากการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า ความตื่นตัวด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบรับการพัฒนาในยุค 4.0 เป็นประเด็นที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญในลำดับต้น ๆ

การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ยุค 4.0

ในการปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หน่วยงานต้องมีการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว [2] ดังนี้

1. การนำร่องก้าวผ่านการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ 4.0 (People Transformation & Pilot Group 4.0) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคัดสรรกลุ่มคนซึ่งจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลุ่มนำร่อง เช่น ผู้บริหารระดับกลาง-สูง และกลุ่มผู้นำในแต่ละภาคส่วน ทั้งภาคราชการ เอกชน แรงงาน โดยเฉพาะครู-อาจารย์ในสถาบันการศึกษาที่จะเป็นผู้นำร่องในลักษณะที่เป็นผู้ฝึกสอนสำหรับผู้อบรม (Trainer for the Trainee) เป็นการสร้างคนที่จะไปสร้างมนุษย์ 4.0 โดยระยะเร่งด่วนจำเป็นที่จะต้องมีการออกแบบหลักสูตรอบรม ซึ่งควรเป็นหลักสูตรระยะสั้นให้เหมาะสมกับแต่ละ

ภาคส่วน และสอดคล้องกับลักษณะของแต่ละกลุ่มของภาคอุตสาหกรรม โดยการพัฒนากลุ่มคนนำร่องกลุ่มแรก ซึ่งจะเป็นผู้วางรากฐานด้านการพัฒนาเพื่อก้าวหน้าผ่านการศึกษาเตรียมทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

2. การยกระดับขับเคลื่อนแรงงานกลุ่มด้อยโอกาส เกี่ยวข้องกับการสร้างโอกาสของกลุ่มที่ด้อยโอกาสต่าง ๆ ตั้งแต่กลุ่มทรัพยากรมนุษย์ด้อยการศึกษาหรือกลุ่มแรงงานที่ถูกทิ้งไว้ด้านหลัง แรงงานชราภาพหรือแรงงานที่ใช้ไม่เต็มศักยภาพซึ่งจะเป็นการสร้างคุณค่าให้กับแรงงานในกลุ่มเหล่านั้นและยังสร้างเสริมมูลค่าทางเศรษฐกิจอีกด้วย

3. ส่งเสริมให้มีการบ่มเพาะทักษะ 4.0 ซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐ เอกชน และกลุ่มจังหวัดทั่วประเทศในการมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและการเตรียมพร้อมสู่เศรษฐกิจใหม่ ภายใต้ไทยแลนด์ 4.0 โดยมีแนวทาง เช่น

3.1 การทำความเข้าใจไทยแลนด์ 4.0 ให้อยู่ในกรอบเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โดยนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นตัวตั้ง ซึ่งปัจจุบันทั้งนโยบายภาครัฐ ผู้บริหารในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจ รวมทั้งผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานโดยตรง มีความเข้าใจเกี่ยวกับไทยแลนด์ 4.0 ไม่สอดคล้องกัน ก่อนจะปฏิรูปขับเคลื่อนดังกล่าว จำเป็นต้องมีการปรับแนวคิด ทิศนคติและวิสัยทัศน์ให้อยู่ในกรอบที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด

3.2 ภาคเอกชนจะต้องมีการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ ภาคส่วนใดมีความพร้อมก็ให้ดำเนินการนำร่องเป็นศูนย์บ่มเพาะหรือศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งการดำเนินการจะต้องทำยุทธศาสตร์ร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน ครอบคลุมไปถึงกลุ่มจังหวัด

3.3 การบ่มเพาะพัฒนารายกลุ่ม โดยแยกเป็นประเภทอุตสาหกรรม กลุ่มบริการซึ่งสนับสนุนอุตสาหกรรม เครือข่ายวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprise: SMEs) วิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ประเภทต่าง ๆ ซึ่งต้องนำมาบ่มเพาะให้สามารถขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) นวัตกรรมและเทคโนโลยี

4. การบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐมีส่วนสำคัญที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนในระยะเร่งด่วน ซึ่งต้องดำเนินการคู่ขนานไปกับภาคเอกชน

5. การบ่มเพาะกลุ่มผู้นำองค์กรแรงงาน องค์กรเกี่ยวกับภาคแรงงานมีความสำคัญและบทบาทในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะต้องให้เห็นโอกาสภัยคุกคามและปัญหาภายใต้โอกาสใหม่แห่งการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค “ไทยแลนด์ 4.0” มีวิสัยทัศน์มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะภาคเศรษฐกิจและการดำเนินธุรกิจที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางดังกล่าวมากขึ้น การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ควบคู่กัน ส่งผลให้ผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงจาก SMEs รูปแบบเดิม ไปสู่ผู้ประกอบการที่มีศักยภาพสูง (Smart Enterprise) และแรงงานทั่วไปกำลังพัฒนาไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะที่สูงขึ้นตามลำดับ

เมื่อบริบทของการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ต้องมีการปรับตัวตามไปด้วย เพราะทรัพยากรมนุษย์คือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทุกองค์การจึงต้องหันมาปรับกลยุทธ์

กันอีกครั้งในช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสโลกและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงไม่สามารถเพิกเฉยหรือไม่สนใจกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลนี้ได้ เพราะเทคโนโลยีเหล่านี้ได้แทรกซึมเข้ามาอยู่ในชีวิตประจำวันของทุกคน การทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ยุคนี้ จะต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอและหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้การทำงานราบรื่นและรวดเร็วขึ้น

เทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0

ผู้ประกอบการและบุคลากรที่ทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องจับตามองเหตุการณ์และแนวโน้มสำคัญ ๆ ที่เกิดขึ้นในยุค 4.0 การทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กล่าวคือ การทำงานต้องอิงอยู่บนเทคโนโลยีเป็นหลัก เพื่อก้าวให้ทันกับเทคโนโลยีและพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลง ทุกอาชีพหรือทุกหน่วยงานต่างให้ความสำคัญกันตามกระแสนิยมหรือเพื่อแสดงให้เห็นว่าตามทันกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยในความเป็นจริงมีการรับการเปลี่ยนแปลงโลกดิจิทัลกันมาโดยตลอดแบบรู้ตัวและไม่รู้ตัว เริ่มตั้งแต่การใช้ชีวิตประจำวันตลอดจนวิถีชีวิตการทำงาน เช่น การรับทราบข่าวสารทางโลกออนไลน์ การสนทนาต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัล เทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงทุกเพศทุกวัย ทำให้สามารถปรับตัวทันสถานการณ์ได้ทันทั่วถึง ดังนั้น การเชื่อมโยงกับกลุ่มอาชีพทรัพยากรมนุษย์จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้อย่างไร เพื่อสามารถบริหารจัดการหรือรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและรวดเร็วนี้ได้อย่างมีอาชีพ สิ่งหนึ่งที่จะเป็นตัววัดและตัวกรองเพื่อให้ปรับตัวและรับมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมในแต่ละองค์กรคือ บุคลากรในองค์กร บุคลากรจะเป็นตัวแปรสำคัญและเป็นตัวชี้วัดว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ทรัพยากรมนุษย์ได้นำมาเริ่มจัดทำมีผลกระทบหรือผลประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรอย่างไร บทบาทและหน้าที่ของชาวทรัพยากรมนุษย์ที่ควรต้องมีเป็นพื้นฐาน [3] คือ

1. ต้องเข้าใจเป้าหมาย วัฒนธรรมขององค์กรและบุคลากรให้ชัดเจน ต้องเข้าใจว่าองค์กรดำเนินธุรกิจอะไร เป้าหมายคืออะไร ลักษณะบุคลากรในองค์กรโดยส่วนใหญ่เป็นแบบไหน
2. ต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนให้ชัดเจน มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานและประยุกต์ใช้สิ่งรอบตัวให้ได้อย่างเหมาะสม
3. ต้องมีความพร้อมในการที่จะปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะงานหรือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ต้องนำเครื่องมือทางเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน อาจนำมาบางอย่าง แต่ต้องนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดทั้งในส่วนขององค์กรและบุคลากร

มีการนำเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้ในงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. เทคโนโลยีการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์หรือการเก็บข้อมูลแบบคลาวด์ (Cloud Storage)

ปัจจุบันมีเทคโนโลยีแหล่งเก็บข้อมูลแบบออนไลน์หรือเรียกว่าแบบคลาวด์ ซึ่งสมัยก่อนที่เรียกกันว่าเว็บฝากไฟล์ เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้พื้นที่แบบออนไลน์ เนื่องจากมีข้อดีหลายประการ ได้แก่ ข้อมูลไม่เกิดการสูญหายหรือถูกโจรกรรม สามารถกำหนดให้เป็นแบบส่วนตัวหรือสาธารณะได้ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่

ทุกเวลาและทุกอุปกรณ์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยผู้ให้บริการมีเครือข่ายขนาดใหญ่รองรับให้กับผู้ใช้บริการสามารถเก็บข้อมูลประเภทต่าง ๆ ผ่านบัญชีที่ลงทะเบียนไว้ได้อย่างง่าย

การมีอุปกรณ์อย่างสมาร์ทโฟน (Smart Phone) และแท็บเล็ต (Tablet) ทำให้คนมีความสะดวกสบายที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ จึงทำให้การบริการโปรแกรมประยุกต์ต่าง ๆ ต้องตั้งอยู่บนเว็บไซต์ที่รองรับผู้ใช้งานเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลขนาดใหญ่ที่เป็นระบบคอมพิวเตอร์ในคลาวด์ซึ่งอยู่บนอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าใช้บริการได้โดยไม่คำนึงถึงฮาร์ดแวร์ (Hardware) จะอยู่ที่ใด ดังเห็นได้จากตัวอย่างของระบบโปรแกรมประยุกต์สื่อสังคม (Social Media) ในปัจจุบัน เช่น เฟสบุ๊ก (Facebook) ยูทูบ (Youtube) และทวิตเตอร์ (Twitter) ที่มีเครื่องแม่ข่ายจำนวนมากสามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้จำนวนนับล้านได้

2. การใช้ประโยชน์จากสื่อสังคม (Social Media)

ปัจจุบันช่องทางสื่อสารออนไลน์ด้วยโปรแกรมประยุกต์แบบสื่อสังคมสามารถเลือกใช้ได้หลายช่องทาง เช่น เฟสบุ๊ก ทวิตเตอร์ ไลน์ (Line) หรือโปรแกรมประยุกต์อื่น ๆ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากค่าบริการอินเทอร์เน็ต ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงควรตรวจคว้าให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารหรือแจ้งข่าวสารใด ๆ ในองค์กร เทคโนโลยีเหล่านี้ทำให้สามารถสื่อสารกันได้แบบทันที (Real-Time) ช่วยให้สื่อสารได้รวดเร็วและเข้าถึงบุคลากรทุกคนได้ง่ายขึ้น บุคลากรที่ทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ยุคนี้ จึงต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา

ดังนั้น การทำงานของทรัพยากรมนุษย์ควรมีความรู้เรื่องสื่อสังคมและใช้สื่อสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับบุคลากร และสร้างความเชื่อมั่นรวมถึงสามารถโต้ตอบกับบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ สิ่งเหล่านี้ช่วยดึงดูดให้บุคลากรอยากอยู่กับองค์กร การเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก โลกยุคใหม่เปลี่ยนจากยุค 'e' เช่น e-Learning, e-Book, e-Commerce ฯลฯ ไปสู่ยุค 's' หรือยุคของ Social เช่น Social Networking, Social Media หรือ Social Learning หน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเปลี่ยนจากผู้ฝึก (Trainer) หรือผู้สอน (Instructor) ไปสู่ผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก (Facilitator) หาช่องทางในการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

3. การใช้การประชุมทางวิดีโอหรือการประชุมทางไกล (Video Conference)

ระบบการประชุมทางวิดีโอนี้เป็นการนำเทคโนโลยีสาขาต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ กล้องโทรทัศน์และระบบสื่อสารโทรคมนาคมมาผสมผสานกัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรที่อยู่ต่างสถานที่สามารถประชุมร่วมกันได้ตลอดเวลา ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถเห็นภาพและข้อความต่าง ๆ เพื่ออภิปรายร่วมกันได้ เสมือนอยู่ในห้องเดียวกัน สามารถแบ่งปันงานต่าง ๆ ในแต่ละจุดให้เห็น แสดงความคิดเห็นได้ เช่น การใช้โปรแกรมประยุกต์ Whiteboard, PowerPoint และ Worksheet เป็นต้น ทำให้การประชุมมีประสิทธิภาพ

4. ที่ทำงานแบบดิจิทัล (Digital Workplace)

เป้าหมายสำคัญขององค์กรที่ต้องการให้มีสถานที่ทำงานยุคใหม่หรือที่เรียกว่าที่ทำงานแบบดิจิทัล คือ ต้องการปรับปรุงรูปแบบการทำงานภายในองค์กรให้เป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ทันต่อการแข่งขันที่รวดเร็วในโลกดิจิทัล ปัจจัยของการทำงาน

ยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 3 อย่าง ได้แก่ 1) บุคลากรในโลกยุคดิจิทัลต้องสามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน ต้องทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร 2) สถานที่ต้องสามารถทำงานได้ไม่ว่าอยู่ที่ไหน เมื่อไร เป็นการทำงานแบบยืดหยุ่น และ 3) เทคโนโลยี ซึ่งเข้ามาช่วยแบ่งเบาการทำงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจุบัน การพึ่งพาโลกออนไลน์หรือดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น เพราะข้อมูลทุกอย่างถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ตในฐานะบุคลากรขององค์กรต้องนำระบบดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างด้านการบริหารให้เหมาะสมกับยุคสมัย เหมาะสมกับการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะความสามารถทางด้านนี้ ซึ่งหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับบทบาทกระบวนการทำงานของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความสมดุลระหว่างกฎเกณฑ์กับการทำงานในรูปแบบดิจิทัล [4]

5. เทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile Technology)

ในปัจจุบัน เทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ หรือที่คนทั่วไปรู้จักกันว่า มือถือ ได้พัฒนาอย่างก้าวกระโดด ด้วยคุณสมบัติที่ประจักษ์น่านับการ ทำให้เทคโนโลยีนี้ก้าวขึ้นมาเป็นบทบาทสำคัญในการทำให้การดำเนินชีวิตของผู้ใช้สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ผู้บริโภคยอมรับเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ทุกวันนี้ความฉลาดของมือถือหรือที่เรียกว่า สมาร์ทโฟน ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้บริโภคสะดวกสบายมากยิ่งขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ธุรกิจต่าง ๆ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับธุรกิจสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มทั้งทางด้านการลงทุนและด้านความพึงพอใจของลูกค้า เช่น นโยบายระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ (National e-Payment) หรือ PromptPay ของรัฐบาล เรื่องของการทำธุรกรรมหรือการทำงานอื่น ๆ สามารถดำเนินการผ่านเทคโนโลยีนี้ นักทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเตรียมเปลี่ยนวิธีการทำงาน ทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการ การฝึกอบรมพนักงาน เป็นต้น [5]

6. วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันระหว่างโลกการทำงานกับโลกส่วนตัว

วัฒนธรรมการเชื่อมโยงของคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ตลอดทุกที่ ทุกเวลา เป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่าการเชื่อมต่อ (The Hyperconnected) และเปลี่ยนจากแนวคิดความสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) ไปสู่คำว่า “Wleisure Time” (เป็นคำศัพท์ที่เกิดจากการนำตัวอักษร W ในคำว่า Work มารวมเข้ากับคำว่า Leisure ที่แปลว่าเวลาว่าง) ขอบเขตระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของงานไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป คนทำงานอาจใช้โซเชียลมีเดียส่วนตัวในเวลาทำงานและติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชทเมื่อกลับบ้าน ความสมดุลชีวิตการทำงานอาจหายไป ฉะนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเตรียมที่จะปรับวิธีในการดูแลโลกทั้งสองด้านของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

7. สังคมของการมีส่วนร่วม

การบริหารงานขององค์กรโดยใช้อำนาจของผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้สั่งการถือว่าหมดยุคไปแล้ว เพราะว่าการบริหารงานแบบสมัยใหม่ ต้องมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ต้องสร้างระบบการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาส ให้บุคลากรรวมถึงลูกค้าที่ซื้อสินค้าและบริการสามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สินค้าชิ้นนี้จะขายดีนักทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพร้อมที่จะสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการให้ทันสมัยและตรงตามความต้องการของลูกค้าอย่างแท้จริง

รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายที่ต้องการ สถานการณ์ตลาดแรงงานในไทยคืออีกหนึ่งความท้าทายของภาคธุรกิจซึ่งภายใต้การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล หลายประเทศได้ทำการวิจัยและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับเทคโนโลยี แต่ยังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสายงานที่กำลังเป็นที่ต้องการ โดยจะต้องร่วมมือกันพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายการนำประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัล ตามที่รัฐบาลได้ชูนโยบายสำคัญอย่างไทยแลนด์ 4.0 หรือ อุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งเป็นตัวแบบ (Model) เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการบริการระดับสูง เพื่อผลักดันการเติบโตของรายได้ในประเทศให้สูงขึ้นภายใน 5 ปีข้างหน้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายดังกล่าวภาครัฐได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเป็น 4 ระยะด้วยกัน มีเวลาในการดำเนินการระยะละ 5 ปี

โดยเริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2561 เริ่มจากการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากล (Productive Manpower) ผู้แรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทันสมัย (Innovative Workforce) มีความคิดสร้างสรรค์และทักษะด้านการวิจัยและพัฒนา (Creative Workforce) จนถึงยุคสังคมการทำงานแห่งปัญญา (Brain Power) จากนโยบาย 4.0 ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงาน รูปแบบการทำงาน และเกิดอาชีพใหม่ ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงและเป็นแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล การทำให้โลกยุคดิจิทัลและการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกันได้อย่างลงตัว รวมถึงการปรับเปลี่ยนหน่วยงานที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางให้กลายเป็นรูปแบบดิจิทัลได้อย่างแท้จริง เป็นเหตุผลที่ทำให้มีการลงทุนทางด้านซอฟต์แวร์ (Software) เพื่อช่วยให้การทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันบริษัทในประเทศไทยหลาย ๆ แห่ง จึงต้องหันมาพัฒนาตัวเองให้ทันสมัยภายใต้โลกที่เต็มไปด้วยการเชื่อมต่อแบบดิจิทัล โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลเป็นตัวกำหนดให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการทำธุรกิจให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ซึ่งรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0 มีประเด็นที่ควรพิจารณา ดังนี้

1. การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นด้านหน้าสำคัญในการหาบุคลากรเข้าทำงาน แม้จะไม่ใช่หน่วยงานหลักในการสร้างผลประกอบการหรือผลกำไร แต่ก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าส่วนงานอื่น ๆ นอกจากสรรหาแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ดูแลสวัสดิการ ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งก็คือบทบาทในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าไว้ให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ในโลกยุคใหม่งานด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานที่ทำนายผู้บริหารสูงสุด เพราะว่าจำนวนแรงงานค่อนข้างหายาก ประกอบกับแรงงานยุคใหม่ไม่ค่อยสนใจที่จะมาเป็นลูกจ้าง ส่วนใหญ่จะหันมาเปิดกิจการเป็นของตัวเอง จึงเป็นจุดที่ผู้บริหารควรที่จะเริ่มหันมาใส่ใจในกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีแนวทางในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกใจแรงงานในยุคปัจจุบัน [6] ดังนี้

1.1 สร้างแรงจูงใจ องค์การต้องสร้างแรงจูงใจให้คนรู้จักหน่วยงานหรือบริษัทให้มากขึ้น โดยใช้ทางอิเล็กทรอนิกส์หรือการโฆษณาผ่านทางเว็บ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ ตลอดจนตัวสินค้าสำคัญ ๆ ที่ติดตลาดอยู่ หรือใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ การออกแบบเครื่องแบบของพนักงานประจำปี โดยการจ้างนักออกแบบชื่อดังมาทำการออกแบบ เพื่อเป็นการสร้างกระแสแฟชั่นให้กับคนรุ่นใหม่ที่รักสวยรักงามให้เข้ามาสมัครงานกับองค์การ ทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การและเกิดแรงจูงใจที่อยากจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือปฏิบัติงานด้วย ซึ่งมีบุคลากรรุ่นใหม่บางคนไม่สนใจเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ แต่ต้องการมาสวมใส่เครื่องแบบของบริษัทที่เขาชื่นชอบ งานท้าทาย มีความก้าวหน้าเร็ว สถานที่ทำงานอยู่ในเมืองสะดวกต่อการเดินทาง นอกจากนี้อาจเป็นเรื่องการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน (Salary Growth) การปรับเงินเดือนโดยไม่ต้องเรียกร้อง มีระบบการบริหารจัดการเรื่องนี้อย่างเป็นระบบ เช่น เมื่อมีการปรับตำแหน่งเกิดขึ้น พนักงานจะได้ปรับอัตราค่าจ้างทันทีโดยไม่ต้องขออนุมัติ มีการประเมินศักยภาพได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน เมื่อพนักงานทำงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด มีความรู้ความสามารถก็จะได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.2 การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือสัรหาและระบบประเมินผู้สมัครงาน ในยุค 4.0 เครื่องมือการสัรหาและระบบประเมินผู้สมัครงาน จะต้องอำนวยความสะดวกด้านเอกสารการสมัครงาน รูปถ่าย ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และระบบการประเมินเมื่อป้อนข้อมูลเข้าไป ระบบสามารถสรุปผลได้ทันที เช่น ผู้สมัครรายใดมีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับความต้องการขององค์การ

1.3 การบริหารและสร้างเสริมเครือข่ายทางสังคม (Social Networking) ของพนักงานให้มากขึ้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องรู้จักใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสังคมของตนเองและของพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์การ ซึ่งจะมีส่วนช่วยในงานการสัรหาบุคลากรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะบุคลากรระดับบริหารซึ่งเป็นที่รู้จักที่มีบทบาททางสังคมมาก ทรัพยากรมนุษย์จึงพึงใช้ประโยชน์จากการขอความร่วมมือจากบุคลากรในองค์การ ทุกคนช่วยหาคนที่เหมาะสมให้กับองค์การ นอกจากจะใช้ประโยชน์จากเครือข่ายทางสังคมของบุคลากรแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ยังต้องช่วยขยายเครือข่ายให้หรือสนับสนุนบุคลากร เช่น ให้ใช้อินเตอร์เน็ตเป็นสื่อในการทำงาน รวมถึงโปรแกรมประยุกต์สื่อสังคมอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

1.4 การสัรหาทรัพยากรมนุษย์ผ่านบล็อก (Blogs) ของบุคลากร นอกจากลงโฆษณาในเว็บไซต์ของบริษัทหรือตามเว็บไซต์ของบริษัทสัรหาพนักงานอื่น ๆ แล้ว การให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีโอกาสไปทำกิจกรรมต่าง ๆ กับพนักงานในบล็อกของบริษัทอื่นด้วยเพื่อสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง และยังสามารถนำข่าวเกี่ยวกับการรับสมัครพนักงานไปเผยแพร่ในบล็อกได้ โดยคนในยุคปัจจุบันนิยมคุยกันทางบล็อกมากขึ้น ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงควรใช้ช่องทางนี้ในการสัรหาคนเข้ามาทำงาน

1.5 การสัรหาทรัพยากรมนุษย์ผ่านระบบสัรหาโทรศัพท์ โดยการส่งข้อความประกาศรับสมัครงานทางมือถือ ซึ่งมักพบอยู่บ่อย ๆ คือ ข้อความโฆษณาสินค้าและบริการต่าง ๆ มีอยู่ตลอดเวลา การโฆษณาประกาศรับสมัครงานผ่านมือถือจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกช่องทางหนึ่ง สามารถออกแบบข้อมูลให้ทันสมัยเป็นมัลติมีเดียซึ่งไม่มีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น

1.6 การสร้างวิดีโอเพื่อสัรหาทรัพยากรมนุษย์ (Recruiting Video) ปัจจุบัน บริษัทชั้นนำหลายแห่งได้จัดทำวิดีโอหรือแผ่นซีดี เพื่อใช้เป็นสื่อโฆษณาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ ซึ่งในวิดีโอหรือซีดีนั้นจะเล่าถึงปณิธาน ค่านิยมของบริษัท ธุรกิจที่ทำ ความสำเร็จ วิธีการในการดูแลรักษาและพัฒนาบุคลากร รวมถึงแนวทาง

พัฒนาทางสายอาชีพและโอกาสต่าง ๆ ที่บริษัทมอบให้พนักงาน อาจมีบทสัมภาษณ์พนักงานเล่าประสบการณ์และความประทับใจต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัทด้วย หรือเก็บภาพอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะช่วยสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนให้ผู้สมัครงาน หรืออาจใช้กิจกรรมทางสังคมมาเป็นสื่อความหมายต่อผู้ที่ต้องการมาสมัครงาน อาทิเช่น ลดภาวะโลกร้อน กิจกรรมคืนสู่สังคมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส อาจมีการให้ซื้อสินค้าของบริษัทและสามารถนำรายได้ส่วนหนึ่งไปช่วย เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้เห็นว่าการสรรหาบุคลากร (Recruitment) นั้น ได้ก้าวหน้าไปมากจากเดิมและมีนวัตกรรมอะไรบ้างที่สามารถนำมาใช้กับองค์กรได้ ซึ่งจะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่ต้องการมาทำงานให้หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0

การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ให้ได้บุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กำหนดไว้ องค์กรใดสามารถคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรนั้นย่อมจะได้รับผลสำเร็จในการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมาย มีผลงานดี เป็นที่เชื่อถือและทำให้องค์การมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับแก่องค์กรต่าง ๆ ตลอดจนประชาชนทั่วไปด้วย ดังนั้นจึงนับได้ว่าการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 การคัดเลือกนอกจากจะให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงานแล้ว ยังช่วยให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น ช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อย มีรายละเอียด [7] ดังนี้

2.1 นโยบายในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยกำหนดมาจากผู้บริหารระดับสูง เช่น กำหนดนโยบายสำหรับการคัดเลือกบุคลากรใหม่ ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ เจตคติ ภูมิลำเนา มนุษยสัมพันธ์ และสุขภาพ เป็นต้น

2.2 ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

2.3 การพิจารณาลักษณะการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ย่อมจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก และจะต้องเสียเวลาในขั้นตอนของการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการทดสอบ การสัมภาษณ์ ตรวจสอบหลักฐาน และการอ้างอิงบุคลากรที่เป็นผู้รับรองอีกด้วย ดังนั้นการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดความคุ้มค่าแก่องค์กร

2.4 การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อองค์กร ทำให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ได้งานที่มีคุณภาพ ทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้ผลบรรลุเป้าหมาย

2.5 การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะการจ้างแรงงานเด็ก แรงงานผู้หญิง และแรงงานจากต่างประเทศ องค์กรจะต้องมีการศึกษาข้อกำหนดให้ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

2.6 ผู้ที่มีหน้าที่ในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ จะต้องเป็นทีมงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มาเป็นอย่างดี โดยอาศัยจากประสบการณ์การทำงาน การศึกษาพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรมเทคนิคการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นองค์กรที่มีทีมงานที่ดี

ในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ก็จะสามารถคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพสมตามความมุ่งหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3. กลยุทธ์การรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สิ่งหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นความท้าทายขององค์กรในยุคปัจจุบัน คือการรักษาและพัฒนาความสามารถของบุคลากร สิ่งสำคัญอยู่ที่ความก้าวหน้าของอาชีพการงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพได้เดินต่อไปสู่การเป็นผู้นำพร้อมกับบทบาทที่ดียิ่งขึ้น ระบบทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัลนั้นต้องอาศัยคนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพให้อยู่ในแถวหน้าของการผลักดันองค์กรให้เติบโตไปพร้อม ๆ กัน แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Workforce Life Solutions) ยังมีตัวช่วยในการสะท้อนผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง เช่น หลักสูตรการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ การให้คำปรึกษา การตรวจสุขภาพและกิจกรรมอาสาเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร ในแง่ของการมีส่วนร่วมและแรงกระตุ้นในการทำงานระยะยาว ผลตอบแทนที่อยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความแม่นยำและประสิทธิภาพในการทำงาน งานที่มีความท้าทายสูงก็จะได้รับผลตอบแทนสูง ในขณะเดียวกันรางวัลที่ได้รับในการทำงานก็มาจากความทุ่มเทของบุคลากร การที่องค์กรสามารถรักษามูลค่าที่มีฝีมือไว้ได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับ องค์กรทั้งหลายต่างแข่งขันกันเพื่อสรรหาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีฝีมือดี อีกหนึ่งแนวคิดที่สามารถปฏิบัติได้จริง คือการตอบแทนบุคลากรด้วยรางวัลที่อยู่บนความยุติธรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน

การเปลี่ยนแปลงสู่โลกดิจิทัลได้สร้างระบบทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ และปฏิวัติรูปแบบการทำงานแพร่หลายไปทั่วโลก ดังนั้น สิ่งสำคัญคือการที่ระบบทรัพยากรมนุษย์สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับความคิดของสถานที่ทำงานในยุคดิจิทัล และเตรียมพร้อมกับการรับเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างรวดเร็ว โดยอาศัยแนวทางสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การใช้ผู้ที่มีศักยภาพเป็นศูนย์กลาง การใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ สังคมการทำงานและความร่วมมือ รวมถึงเทคโนโลยีสมาร์ทโฟนและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ภาพรวมการทำงานที่เน้นผู้ที่มีความสามารถ ข้อมูลทางธุรกิจและกลยุทธ์ทางสังคม ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยความช่วยเหลือจากเทคโนโลยี ในการพัฒนาประสบการณ์ของบุคลากรช่วยเสริมสร้างพลังให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ การปฏิบัติงานที่อยู่บนความรวดเร็ว ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมและปรับตัวได้ตามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้คือกลยุทธ์ที่จะช่วยสร้างระบบทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ [8]

รุ่นวัยในที่ทำงาน (Generations in the Workplace)

นอกจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป คนกลุ่มใหญ่ที่เป็นกำลังหลักของวัยทำงานกำลังเปลี่ยนแปลง เมื่อคนรุ่นเบบี้บูม (Baby Boomer) ซึ่งคือ คนที่เกิด พ.ศ.2489-2507 กำลังก้าวสู่ช่วงโค้งสุดท้ายของการทำงานในวัยใกล้เกษียณ คนรุ่นเอ็กซ์ (Generation X) ซึ่งคือ คนที่เกิด พ.ศ.2508-2522 เริ่มกลายเป็นผู้อาวุโสในที่ทำงาน และคนรุ่นวาย (Generation Y) ซึ่งคือคนที่เกิด พ.ศ.2523-2540 ที่จะเริ่มก้าวมามามีบทบาทในแต่ละองค์กรอย่างเต็มที่ ตามมาด้วยคนรุ่นแซด (Generation Z) ซึ่งคือ คนที่เกิด พ.ศ.2540 ขึ้นไป ที่กำลังจะเข้ามาเป็นน้องใหม่ในอนาคตอันใกล้ คนกลุ่มรุ่นวายและแซด หรือเรียกโดยรวมว่า มิลเลนเนียลส์ (Millennials) มีบุคลิกลักษณะที่แตกต่างไปจากคนยุค

ก่อน ๆ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีทัศนคติและเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างออกไป คนทำงานทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเตรียมตัวให้พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 มีการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และสร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อดึงดูดใจคนกลุ่มนี้เข้าสู่องค์กร เพื่อเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป สิ่งดึงดูดใจคนทำงานรุ่นใหม่และรุ่นแซด มีดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวังต่อที่ทำงาน สถานที่ทำงานมีความทันสมัย บรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน การใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีห้องสำหรับพักผ่อน มีสวัสดิการด้านอาหาร มีห้องเล่นเกมหรือกีฬาเพื่อการผ่อนคลาย เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ดึงดูดใจ องค์กรต้องมีโบนัสที่ปรับให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิต วันสำคัญ เช่น วันเกิดสามารถลางานได้ นอกจากนี้ยังควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมหรือสัมมนาที่น่าสนใจ และองค์กรควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาและการเติบโตในสายงาน

3. ทัศนคติและแนวคิดต่ออาชีพ องค์กรควรกำหนดคุณค่าและคตินิยมที่ดึงดูดใจพนักงานรุ่นใหม่ การทำงานต้องมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ช่วงเวลาทำงานควรมีความยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับแบบแผนเดิม ๆ และลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

4. ดัชนีชี้วัดความสุขในการทำงาน เช่น ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อวิถีชีวิตยุคใหม่ ชื่อเสียงของบริษัท เพื่อนร่วมงาน ช่วงเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-life Balance) ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าที่มีประสิทธิภาพ และโอกาสในการพัฒนาตนเองและเติบโตในสายงาน

5. วิธีการทำงานร่วมกัน การบริหารงานทรัพยากรในองค์กรยุค 4.0 ต้องมีความเข้าใจคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ทุกรุ่นอย่างลึกซึ้ง ใช้การสื่อสารเพื่อลดช่องว่างระหว่างรุ่น เปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะของกันและกัน เพื่อร่วมกันหาคำตอบและแนวทางแก้ไขปัญหามาจากทุกฝ่าย

บทสรุป

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 ถือเป็นเรื่องที่สำคัญในสังคมปัจจุบัน เป็นเรื่องที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว องค์กรใดปรับตัวได้เร็วกว่า สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้ก่อน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและไปได้เร็วกว่าเช่นกัน เป็นการนำความสามารถของเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลผลิตออกมาอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. เทคโนโลยีใหม่ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีดังนี้ 1) การแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีการเก็บข้อมูลแบบคลาวด์ 2) การใช้ประโยชน์จากสื่อสังคม 3) การใช้การประชุมทางวิดีโอหรือการประชุมทางไกล 4) สถานที่ทำงานแบบดิจิทัล 5) เทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ 6) วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันระหว่างโลกการทำงานกับโลกส่วนตัว และ 7) สังคมของการมีส่วนร่วม

3. รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0 มีประเด็นที่จะต้องดำเนินการตั้งแต่การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนกลยุทธ์การรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยความช่วยเหลือจากเทคโนโลยีในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน เสริมสร้างพลังให้แก่ทรัพยากร

มนุษย์ ด้วยการปฏิบัติงานที่อยู่บนความรวดเร็ว ทำให้พนักงานปรับตัวได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อันส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องวางแผน กำหนดทิศทางขององค์กรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยเทคโนโลยีอย่างเร่งด่วน โดยมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] สุนทร ทองกำเนิด, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0., วิทยาลัยการทัพบก, กันยายน 2560.
- [2] ธนิต โสรัตน์, การเตรียมพร้อมทรัพยากรมนุษย์สู่ไทยแลนด์ 4.0, [Online]. Available : <http://www.tanisorat.com>. [Accessed: มกราคม 2560]
- [3] ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข, แนวโน้มความท้าทายในสายงาน HR ยุคใหม่, สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พฤษภาคม 2560.
- [4] สมบัติ กุสุมาวดี, “จับประเด็นร้อน HR 4.0 TREND AND MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @THAILAND 4.0”, วารสาร HR Society magazine, ปีที่ 14, ฉบับที่ 164, ธันวาคม 2559, หน้า 12.
- [5] สุรศักดิ์ ภักดีวัฒนกุล, เทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile Technology) สามารถเพิ่มผลการตอบสนองกลับ และการมีส่วนร่วมของลูกค้าได้. [Online]. Available: <http://www.callcentermaster.com/Article/Mobile-Technology-Can-Increase-Customer-Response.html>. [Accessed: 29 พฤษภาคม 2559]
- [6] กฤติน กุลเพ็ง, กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร, กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีการพิมพ์, 2559.
- [7] อังกูร วงศ์กลุฑ, “นัก HR....ใช้ประโยชน์จาก “โลกยุคดิจิทัล” ได้อย่างไร?”, วารสาร HR Society Magazine. ปีที่ 14, ฉบับที่ 164, สิงหาคม 2559, หน้า 66.
- [8] YamYam, นิตยสาร eLEADER. January, 2018. [Online]. Available: <http://www.theeleader.com>. [Accessed : 1 กรกฎาคม 2561]

Media and Cultural Analysis

สื่อและการวิเคราะห์ทางวัฒนธรรม

กัญญาพร สมมีชัย

Kanyaporn Sommeechai

Flg.Off. Department of Humanities and Social Science

Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy

E-mail: k.sommeechai@gmail.com

Received: May 24, 2019

Revised: August 14, 2019

Accepted: September 26, 2019

Abstract

This paper is based on dissecting functions of media; to explore the scope on how media representation corresponds with the society. Media learners are replaced with *audiences* as they both share the experience of consuming information. The meaning that media conveys is consistently inserted by chosen textual analysis to make the paper more objective, and to provide reader broader perspectives of its embodiment. Qualitative research method is applied as a tool to dig into respective findings. The subjects are stressed on culture, ideology, and identity that media fundamentally performs as a linkage. Films are utilized as underlying medium to mirror historical and current situations which contain buried message of social conditions. The advantages of studying media is to help audiences understand themselves and fathom different social dimensions.

Keywords: media, representation, audience, culture, ideology, identity

บทคัดย่อ

บทความนี้มีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์หน้าที่ของสื่อ เพื่อสำรวจขอบเขตว่าสื่อมีความสอดคล้องกับสังคมอย่างไร ผู้เรียนหรือผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับสื่อจะเทียบเท่ากับ *ผู้ชม* เนื่องจากผู้ชมจะมีหน้าที่ทั้งแบ่งปันประสบการณ์และบริโภคข้อมูล ความหมายที่สื่อจะส่งถึงผู้ชม มักจะแทรกอยู่ในการวิเคราะห์ตัวบทที่ถูกคัดสรร เพื่อให้บทความชิ้นนี้เป็นรูปธรรมและเพื่อขยายมุมมองการตีความจากตัวเรื่องที่ได้รวบรวมไว้ วิจัยเชิงคุณภาพถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อหาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อหลัก ได้แก่ วัฒนธรรม อุดมคติวิทยาและอัตลักษณ์ ซึ่งสื่อดำเนินการเป็นตัวหลักในการเชื่อมโยง โดยสื่อกลางที่ใช้เพื่อสะท้อนสภาพสังคมทางประวัติศาสตร์และสภาพสังคมในปัจจุบัน คือ ภาพยนตร์ข้อได้เปรียบของการศึกษาสื่อ ก็เพื่อให้ผู้ชมมีความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองและเข้าใจความแตกต่างทางสังคม

คำสำคัญ: สื่อ เครื่องแสดง ผู้ชม วัฒนธรรม อุดมคติวิทยา อัตลักษณ์

Introduction

If media represents our body, its mind would be functioned by covert cultures. Media is never made for only entertainment as Jean-Francois Lyotard, a famous French philosopher and sociologist, revealed that everyone must study media because “every person is jacked into the informational circuitry”. [1] Information that has been circulated has different impacts on individuals which later manipulate their concept of ‘self’. Human progress their cultural identities and communicative rosters all through life in various social institutions such as family, religion, and school. [2] Among these given communities, their behavioral mechanisms are developed to serve social order. Influentially, media consumption inevitably plays a key role in our perceptions in order to form individual identity. Therefore, the process of interpreting cultural and social connotations via cultural artifacts as media is crucial for ones’ points of view towards the world.

At the first level, as the identity is found, human tend to understand a sense of 'others' more thoroughly. The discrimination between 'us' and 'outsiders' will be fairly separated, but yet understandable. People try to define their individualism so that they could participate with others and nurture their self-satisfaction. [3] Until, they reach the level of differentiating how other groups have higher judicious and socioeconomic power. For example, a symbol from the American film of The Dark Knight that Joker is running the city and bombing skyscrapers with joy. It impersonates how nonsense a Joker is which relates to the movement of terrorist attack from 9/11. [4] This one scene attracts audiences' attentions from all over the world. It somehow implies the huge influences from the States that dominate the world social forum. The audience is forced to have sympathy with Batman--the leading character, which leads to the interpretation that Joker is bad, also convinces the situation in 2011 that the assault from terrorists were unacceptable. On the other hand, those who put themselves on Joker's side would unquestionably attempt to look for more reasonable answers from his action. When they have their satisfying justification, their identification is as well another step evolved. On national level or group identity, media represents issues that the nation has been confronting, to demonstrate, Buddhism deterioration from Thai horror film (Phobia II) is embedded in the plot as the population has been consuming news about misbehaved monks nowadays. It is a perfect sample how media tries to reach religious ideology of reviving Buddhism by spreading the news of a famous monk; Luang Phor Khoon as he left decent legacies to all Buddhists. [5]

In the direction of scrutinizing audiences’ perceptions from media consuming, qualitative research method is applied to explore in-depth information. To conduct qualitative research is to collect knowledge of social phenomena and factual environment [6], in this case, films are mainly accounted as medium, and its textual analysis is the result of audience’s interpretation. Qualitative research disregards quantity measurement, but pays attention to small details. To illustrate, a researcher will focus on how peer-group discuss their favorite horror film instead of concentrating on the amount of members of the group. This research method is chosen to gain deeper perspectives from media consumers.

Before examining the correlation between media and audiences, studying how media function on individuals and society is compulsory.

Media composes meaning and constructs values to reach ideology that has been set by a specific community. [7] These communication outlets are seen in many creations such as newspaper, website, radio, television, photography, advert, cinema etc. They feed images and information in a ‘natural’ aspect, for example, the advertising of whitening cream from women—the image illustrates the beauty of women by presenting a hairless soft skin with flowery odors. The audience perceives this image as natural, but the process of production is controlled in the most unnatural way considering all scripts, makeup, and camera angles. It is called ‘the ideology of beauty’ in Thai society, however, this ideology is altered in other communities. For instance, in some European countries, having skin tanned is ideal. Hence, the interpretation from media message is filled with cultural notes. One of the major concerns that every society has in common is *inequality* among human race. These three dimensions below shall describe the unjustness in masses;

- Classism, “the systematic oppression of subordinated class groups to advantage and strengthen the dominant class groups” [8], appeared widely in the context of world cinema including Thai films, for example, a gradual self-destruction process of a leading character’s neighbors in *Ladda Land*, at the end of the story, the head of a family commits suicide. The movie represents a stressful lifestyle of a middle class parent who tries to work hard to serve capitalism. The concept of having more materials means owning more happiness is designated as commercialism grows rapidly in Thailand. *Parasite* is another depiction of materialism and Americanization. The film is set between the rich and the poor, the rich shows their superiority by showing off US-made toys, tent and other things that the poor family cannot afford. They only hire Korean teacher with American names. It shows how Americanization dominates Korean culture. [9]

- Racism, a collective recognition of biological divergence between human [10], has been occurred in every corner of the world, as the main theme from the same movie *Ladda Land*, a ghost conveys the expression of racism. She is gazed as a migrant worker, whom in Thai society is treated poorly compared to the citizens because human marginalize different ethnic group to create a sense of ‘us’ and ‘others’. Racism in Thailand, like other countries, had emerged from an enduring background. Historically, the southern Muslims are mostly Malay. When the Prime Minister General Por Phiboonsongkram governed to make change of transforming Thailand into a civilized country, the dressing and lifestyle had changed. Other ethnic groups were merged into *Thainess* except Malays in the South. [11]

- Sexism, “discrimination based on gender and the attitudes, stereotypes, and the cultural elements that promote the discrimination. Given the historical and continued imbalance of power, where men as a class are privileged over women” [12], this sex-based prejudice is a root of an unfair cohabitation. In media context, it has been presented

since the very first era of film production. The prominent case is from British film production in 1950s—Alfred Hitchcock’s period with his masterpiece *Vertigo*, he exemplifies women as objects. The production is operated by patriarchal points of view. [13] Male is the carrier of the look to present a greater power they have over women. They have more intellects, better job opportunities, while they gaze women as fascinating objects, in other words, women are seen as decorations. The female leading character is always presented with well-polished appearances and manners. She tries to commit suicide but Scottie—the protagonist, comes and saves her life in time. The scene connotes the fragility and helplessness in women that endlessly need men as rescuers. [14] Comparing to current social values, male still has priorities considering the global trend. Especially in Thailand, there is a documentary film called *Girlfriend for Sale* [15], reflects the attitude that some Thai women from rustic area even see themselves as objects, they want to be chosen as they understand that foreign men have more potentials to provide them a decent quality of life. Instead of looking for a job and earn money, they focus on contacting a translator to make a deal with any male foreigner who physically prefers them.

Conclusion

Culture and social conditions via media representation provide self-reflective comprehension which brings about an improved perceptive respond between communicators. In other words, media learners will be more skillful to communicate with others such as face to face communication, written official letters, and telephone. Furthermore, studying or inserting media in contexts for modern teaching methods is a productive way for learners to keep up with the world’s pace, discover themselves, raise their social awareness, broaden attitudes towards international relations, and latterly maintain their belonging group in propitious ways.

Reference

- [1] Jean-Francois Lyotard, The Postmodern Condition: A Report on Knowledge, Media, and Technology, University of Minnesota Press, 1984.
- [2] Kim Schroder et al, Researching Audiences, London, 2003.
- [3] David Buckingham, Youth, Identity, and Digital Media, Cambridge, 2008.
- [4] Kanyaporn Sommeechai, A movie poster from “The Dark Knight”, 2013.
- [5] Reporters. (2015) “Luang Phor Khoon Passes Away” [online]. Available:
<http://www.bangkokpost.com/news/general/563319/luang-phor-khoon-dies-at-92>. [Accessed : May. 31, 2015].
- [6] Sumitr Suwan. (2013) “Quanlitative Research and Qualitative Research” [online]. Available:
http://www.rtafa.ac.th/components/com_booklibrary/ebooks/RTAFA_JoHSS_issue_1.pdf. [Accessed: May. 27, 2015].
- [7] Criticalmediaproject. (2015). “Social construction, ideology, and identity” [online]. Available:
http://www.criticalmediaproject.org/site_media/media/uploads/who_are_you_overview.pdf. [Accessed: May. 29, 2015].
- [8] Classism. (2004). “What is Classism” [online]. Available: <http://www.classism.org/about-class/what-is-classism/>. [Accessed: May. 31, 2015].
- [9] Daniel Thomas Cook and J. Michael Ryan, The Wiley Blackwell Encyclopedia of Consumption and Consumer Studies, Wiley-Blackwell, 2015.
- [10] George Lipsitz. How Racism Takes Place, Temple University Press, 2011.
- [11] Phiroj. (2007). “Racism in Thailand” [online]. Available:
<http://www.oknation.net/blog/phiroj/2007/07/09/entry-1>. [Accessed: May. 31, 2015].
- [12] A feminist 101. (2008) “What is Sexism” [online]. Available: :
<https://finallyfeminism101.wordpress.com/2007/10/19/sexism-definition/>. [Accessed: Jun. 01, 2015].
- [13] Laura Mulvey, Visual and other pleasures, London, 1989.
- [14] Kanyaporn Sommeechai, Reading film: Vertigo, 2013.
- [15] Kanyaporn Sommeechai, Repression Unveiled: The state of Thai society's representation through Thai horror films, 2013.

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และแนวทางการบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ในวิชาภาษาอังกฤษสำหรับการบิน

21st Century Skills and the 21st Century Skills' Integration into

the English for Aviation Course

เมธิรา ผาติณวดี

Metira Phatinuwat

อาจารย์กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

Email : ionu_18@hotmail.com

Received: September 27, 2019

Revised: October 28, 2019

Accepted: October 28, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอให้เห็นว่าเพราะเหตุใดนักเรียนนายเรืออากาศ (นอ.) จึงควรมีสมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก (global competence) โดยนำกรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st century skills) มาใช้ในฐานะเครื่องมือของการเตรียมความพร้อม นอ.ให้มีสมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก กรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 นั้น บ่งชี้ว่า ความรู้ด้านเนื้อหา (content knowledge) เช่นความรู้ทางด้านภาษาและความรู้ทางเทคโนโลยี และทักษะ (Skills) เช่น ความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และการคิดวิเคราะห์ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา นอ. เพื่อเตรียมความพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ผู้เขียนยังได้นำเสนอตัวอย่างบทเรียนจากวิชาภาษาอังกฤษสำหรับการบิน ที่บูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในแต่ละกิจกรรมด้วย

คำสำคัญ: สมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ภาษาอังกฤษสำหรับการบิน การสอนภาษาที่เน้นเนื้อหา การประยุกต์ใช้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในชั้นเรียน

Abstract

This article intends to review why the air cadets should be equipped with global competence. Frameworks of 21st century skills from various organizations are also introduced as a tool to prepare air cadets to become globally competent. The frameworks indicated that content knowledge and skills are two essential aspects of our daily life and work life in the 21st century. Language and technology literacies are examples of content knowledge. Collaboration, Communication, Creativity and Critical Thinking are necessary skills for our work life. I also proposed a lesson from an English for aviation course that integrated the 21st century skills into the activities.

Keywords : Global Competence, 21st century skills, English For Aviation, Content-Based Instruction, Classroom Application of 21st century skills.

1. บทนำ

สังคมโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของการใช้เทคโนโลยี โทรคมนาคมเพื่อการติดต่อสื่อสารและการค้า การอพยพย้ายถิ่นจากคนกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้ประชาชนจากทั่วโลกที่มี พื้นเพต่างกันทางวัฒนธรรมและความคิด มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น หรือที่เรียกว่า “โลกาภิวัตน์” [1] การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสร้างความท้าทายต่อกลุ่มคนทำงาน ดังนี้ 1) สังคมเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ มีการทำธุรกรรม ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และมีการจ้างพนักงานจากประเทศอื่น ส่งผลให้ต้องการ คนทำงานที่มีคุณสมบัติ และมีทักษะที่หลากหลาย เช่น การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลประเภทต่าง ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ ที่สามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นได้ 2) การอพยพย้ายถิ่น ก่อให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมและ ทางความคิด ดังนั้นจึงต้องการคนงานที่มีความสามารถทางด้านภาษาเพื่อสื่อสารกับกลุ่มคนที่หลากหลายได้ [2]

ความท้าทายดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับตลาดแรงงานทั่วโลก ทำให้วงการการศึกษาในทุกระดับชั้นตระหนักถึง ความสำคัญของการเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนนักศึกษาให้มี “สมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก” (Global Competence) เพื่อก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการทำงานระดับโลกและนานาชาติในศตวรรษที่ 21

1.1 คำนิยามของ “สมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก” (Global Competence)

การเข้าใจความหมายของ “สมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก” เป็นสิ่งแรกที่ต้องทำความเข้าใจสำหรับผู้ที่จะ ออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้ที่ออกแบบสื่อการสอน และอาจารย์ผู้สอนที่จะเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้พร้อม สำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 นักวิชาการได้พยายามที่จะอธิบายความหมายของคำว่า “สมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก” ดังนี้

“สมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก หมายถึง การมีความคิดที่เปิดกว้าง ในขณะที่เดียวกันก็แสวงหาความเข้าใจ ในวิถีทางวัฒนธรรมของคนต่างวัฒนธรรม และนำความรู้ความเข้าใจดังกล่าวเพื่อไปปฏิสัมพันธ์และสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพในการทำงานต่างวัฒนธรรม” [3]

“สมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก มีทั้งหมด 3 มิติ และแต่ละมิติก็เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ดังนี้ 1) การมี คุณลักษณะที่เป็นบวกต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น การตระหนักถึงความต่างของบริบทพฤติกรรมและทักษะ ความยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อวัฒนธรรมอื่น เป็นต้น 2) ความสามารถในการพูด เข้าใจ และคิดในภาษาต่างประเทศ (Foreign Languages) และ 3) ความเข้าใจในเนื้อหาอย่างถ่องแท้ ของวิชาต่าง ๆ เช่น ประวัติศาสตร์โลก ภูมิศาสตร์ และ หัวข้ออื่น ๆ ที่สำคัญของโลก” [1]

จากคำนิยามของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า “สมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก” คือ ความรู้ (Knowledge) ทางด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโลก (Content Knowledge) เช่น ประวัติศาสตร์โลก ความรู้ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมของชาติอื่น ๆ และมีทักษะ (Skills) ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ เช่น ทักษะความยืดหยุ่น เป็นต้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำความรู้และทักษะดังกล่าวไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสังคมการทำงานระดับ นานาชาติ (ทักษะที่จำเป็นสำหรับการเตรียมพร้อมผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในสังคมโลก จะกล่าวรายละเอียดต่อไป)

1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของสมรรถนะการอยู่ในสังคมโลกของนักเรียนนายเรืออากาศ

ก่อนเกิดเหตุการณ์วินาศกรรม 911 เพียง 3 ปี คณะกรรมการการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก (Global Transformation) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ “ความมั่นคงแห่งชาติ” (National Security) ทางออกของปัญหา คือ “ความจำเป็นที่จะต้องมีผู้มีความรู้ในด้านภาษาและวัฒนธรรม” เพราะหากเกิดปัญหาความมั่นคงขึ้นแล้วอาจจะสายเกินไปที่จะสร้างและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านดังกล่าว [4] คำกล่าวของคณะกรรมการการศึกษาของสหรัฐอเมริกา แสดงให้เห็นว่า ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ และความรู้ด้านวัฒนธรรม เป็นกุญแจสำคัญที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงของชาติ ซึ่งแนวคิดนี้ สอดคล้องกับคำนิยามของสมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก

กองทัพอากาศ เป็นหน่วยงานหลักด้านความมั่นคงของประเทศไทย มียุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของภาษาต่างประเทศเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพล ในกลยุทธ์ย่อยที่ 2.13 ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ ได้ระบุไว้ว่า “พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาของกำลังพลกองทัพอากาศ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและวิสัยทัศน์กองทัพอากาศ” [5] จากกลยุทธ์ดังกล่าวสามารถวิเคราะห์และตีความได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลด้านทักษะภาษาต่างประเทศเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง สำหรับการเข้าสู่สังคมการทำงานในสังคมระดับนานาชาติ (ในบริบทของกองทัพอากาศ คือการก้าวสู่การทำงานในระดับอาเซียน) นอกจากความรู้ด้านภาษาแล้ว การที่จะรองรับวิสัยทัศน์กองทัพอากาศ ที่ต้องการจะเป็น “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One of the Best Air Forces in ASEAN) ต้องมีความรู้ความเข้าใจทางด้านเนื้อหา เช่น เนื้อหาด้านวัฒนธรรม เนื้อหาทางด้านประวัติศาสตร์ และเนื้อหาด้านการบินและอวกาศ เป็นต้น เพื่อที่จะจัดการกับภัยคุกคามใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จากยุทธศาสตร์กองทัพอากาศสามารถกล่าวได้ว่า กำลังพลของกองทัพอากาศมีความจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการอยู่ในสังคมโลก

การเตรียมความพร้อมกำลังพลของกองทัพอากาศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนนายเรืออากาศ (นรอ.) ให้มีสมรรถนะการอยู่ในสังคมโลกจึงเป็นเรื่องจำเป็นยิ่ง โดยการใช้ภาษาอังกฤษเป็นประตูการเรียนรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ (Content-Based Learning) ที่สำคัญต่อบริบทของการทำงานในกองทัพอากาศต่อไป

2. เนื้อหา

ในการเตรียมความพร้อมผู้เรียนให้มีสมรรถนะการอยู่ในสังคมโลกนั้น จำเป็นจะต้องมีกรอบแนวคิดที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทั้งด้านเนื้อหาและทักษะ เพื่อที่จะให้ผู้เรียนสามารถดำรงตนอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และตระหนักถึงความสำคัญในการพึ่งพาซึ่งกันและกันในสังคมโลก (Global Interdependence) กรอบแนวคิดที่จะเตรียมพร้อมผู้เรียนให้เข้าถึงแก่นแท้ในเรื่องของวัฒนธรรม ภาษา และเนื้อหาต่าง ๆ ของโลก รวมทั้งทักษะต่าง ๆ นั้น คือ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills)

2.1 กรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิดแห่งศตวรรษที่ 21 ได้มีการนำเสนอโดยหน่วยงานสำคัญระดับประเทศของสหรัฐอเมริกา คือ สถาบันวิจัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (National Research) นอกจากนี้ยังมีองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรระดับนานาชาติ อย่าง สภาพเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ด้วยเช่นกัน โดยแต่ละหน่วยงานได้นำเสนอกรอบแนวคิดแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ (Unique Features) แตกต่างกันไป โดยในลำดับแรกจะขอกล่าวถึงกรอบแนวคิดแห่งศตวรรษที่ 21 ของแต่ละหน่วยงานข้างต้น และจะทำการวิเคราะห์ว่ามีลักษณะสำคัญใดบ้างที่ร่วมกัน

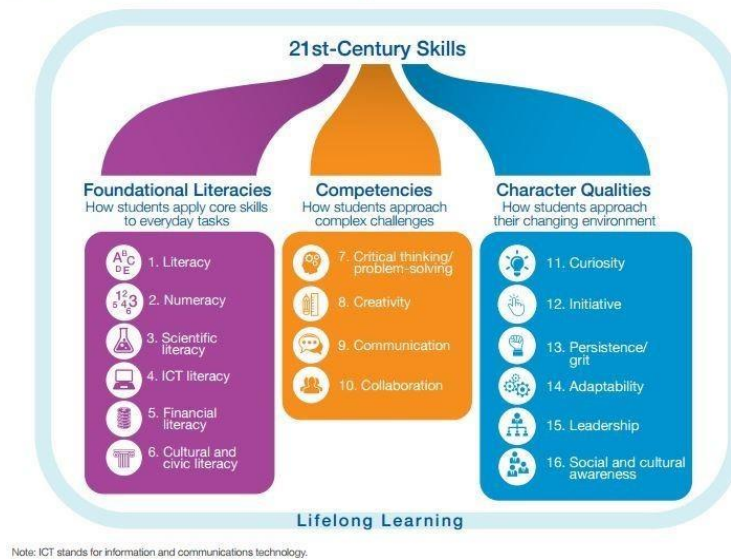
2.1.1 กรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยสถาบันวิจัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกา

สถาบันวิจัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกา ใช้คำว่า “สมรรถนะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century Competencies) ที่จำเป็นต่อชีวิตและการทำงาน โดยได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้เหตุผลและความจำ (Cognitive Domain) มีสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การมีความรู้ทางด้านข้อมูลและเทคโนโลยี (Technology Literacy) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) ด้านสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพฤติกรรมและอารมณ์ภายในตนเอง (Intrapersonal Competencies) เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ความยืดหยุ่น (Flexibility) การคิดริเริ่ม (Initiative) และการควบคุมตนเองในการทำงาน (Self-Regulation) และ 3) ด้านการสื่อสาร การแสดงความคิดและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Competencies) เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) การสื่อสาร (Communication) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) และภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) [6]

2.1.2 กรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยสภาพเศรษฐกิจโลก

สภาพเศรษฐกิจโลกได้แบ่งทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อชีวิตและการทำงาน เป็นทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ขั้นพื้นฐาน (Foundational Literacies) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทักษะสำคัญที่ผู้เรียนใช้ประยุกต์ในชีวิตประจำวัน เช่น ความรู้ด้านภาษา ด้านตัวเลข ด้านเทคโนโลยี และวัฒนธรรม เป็นต้น 2) ด้านสมรรถนะ (Competencies) ที่ผู้เรียนใช้ในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและท้าทาย ดังนี้ การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร และ ความร่วมมือ และ 3) ด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ เช่น ความคิดริเริ่ม การปรับตัว (Adaptability) ภาวะความเป็นผู้นำ และการตระหนักถึงวัฒนธรรมและสังคมที่แตกต่างกัน (Social and Cultural Awareness) ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น [7]

Exhibit 1: Students require 16 skills for the 21st century



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยสภาเศรษฐกิจโลก

จากกรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ทั้งสองหน่วยงาน คือ สถาบันวิจัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกา และสภาเศรษฐกิจโลก เมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นได้ว่าสภาเศรษฐกิจโลก มีการแบ่งด้านของทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตของคนในยุคโลกไร้พรมแดน โดยได้แบ่งทักษะเป็นด้านต่าง ๆ ตามจุดมุ่งหมาย เช่น สมรรถนะด้านความรู้ หัวข้อต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการใช้ในชีวิตประจำวัน สมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการกับเรื่องท้าทาย และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัว ถึงแม้จะใช้ชื่อเรียกและหลักการการแบ่งทักษะหรือสมรรถนะที่ต่างกันของทั้งสองหน่วยงาน แต่กรอบแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของทั้งสองหน่วยงาน มีทักษะที่เป็นพื้นฐานร่วมกัน (Common Skills) ซึ่งจำเป็นสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตของคนในโลกสังคมไร้พรมแดน ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ (Literacies) เช่น ด้านภาษา วัฒนธรรม และเทคโนโลยี เป็นต้น และ 2) ทักษะที่จำเป็นและสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ ความร่วมมือในการทำงาน การสื่อสาร และความยืดหยุ่น เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนานักเรียนในศตวรรษที่ 21

หัวข้อที่จำเป็นสำหรับการพัฒนานักเรียนในศตวรรษที่ 21	ความรู้/ทักษะ	
1. ความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ	- ด้านภาษา - ด้านวัฒนธรรม	- ด้านเทคโนโลยี
2. ทักษะที่จำเป็นและสำคัญ	- การคิดวิเคราะห์ - การแก้ปัญหา - การปรับตัว - ความคิดสร้างสรรค์	- ภาวะผู้นำ - การสื่อสาร - การยืดหยุ่น - ความร่วมมือในการทำงาน

2.2 แนวทางการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

เมื่อได้ทราบกรอบแนวคิดของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 แล้ว ในส่วนนี้จะกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่นำเสนอโดยสถาบันวิจัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกา และสภาเศรษฐกิจโลก

2.2.1 แนวทางการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยสถาบันวิจัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกา

สถาบันวิจัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกา มีแนวคิดที่น่าสนใจสำหรับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียน โดยการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ “การเรียนรู้เชิงลึก (Deeper Learning)” ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนสามารถถ่ายโอนความรู้และทักษะไปยังบริบทใหม่ได้ ทั้งนี้เพื่อที่จะพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ด้วยกระบวนการเรียนเชิงลึกนั้น จะทำผ่านวิชาต่าง (Disciplines) เช่น วิชาประวัติศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ และวิชาคณิตศาสตร์ เป็นต้น ผลลัพธ์เมื่อผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงลึกแล้ว ผู้เรียนจะได้ทั้งความรู้ในเนื้อหา และได้พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 อีกด้วย [6] ยกตัวอย่างเช่น ความรู้เรื่อง The Simple Past Tense และ The Simple Past Continuous ในวิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น สามารถใช้ความรู้ดังกล่าวในทักษะการเขียนเพื่อสื่อสารในบริบทที่หลากหลายได้ เช่น การใช้ความรู้เรื่อง Tense ดังกล่าว เขียนเล่าเรื่องเกี่ยวกับตัวเราในอดีต หรือเขียนสรุปเหตุการณ์ในประวัติศาสตร์ เป็นต้น

อย่างที่ทราบกันดีว่า การพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่นำเสนอโดยสถาบันวิจัยแห่งชาติสหรัฐอเมริกานั้น ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนเชิงลึกผ่านเนื้อหาวิชา ซึ่งแนวคิดหลายประการสอดคล้องกับแบบแผนการสอนภาษาอังกฤษที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีความรู้ในเนื้อหาควบคู่กับทักษะภาษาอังกฤษ (the Sheltered Instruction Observation Protocol: The SIOP Model) ดังนี้

2.2.1.1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ตั้งข้อสงสัย ถามเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน และได้มีโอกาสอธิบาย ยกตัวอย่างเช่น เมื่อนักเรียนอ่านบทความประวัติศาสตร์ ครูอาจให้ผู้เรียนคิดและอธิบายว่าเจตนาของผู้เขียนคืออะไร และอธิบายว่าทำไมจึงคิดเช่นนั้น [6] อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ถาม-ตอบ ระหว่างครูและผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดความเข้าใจที่กระจ่างเกี่ยวกับหัวข้อและเรื่องที่กำลังเรียนอยู่ [9]

2.2.1.2 ให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) ต่อผู้เรียน เพื่อพัฒนาการเรียนของผู้เรียน ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ข้อผิดพลาดของตน ตระหนักถึงส่วนที่ตนเองยังไม่รู้ และนำไปพัฒนาต่อยอดจากข้อผิดพลาด [6] [9] แต่อย่างไรก็ตามในการให้ข้อเสนอแนะต่อผู้เรียน มีข้อควรพิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน เช่น ควรพิจารณาถึงวิธีการให้ข้อเสนอแนะจะให้เป็นรายบุคคล รายกลุ่ม หรือทั้งชั้น เพราะในบางวัฒนธรรมผู้เรียนอาจรู้สึกเสียหน้าได้ ถ้าหากได้รับข้อเสนอแนะต่อหน้าเพื่อนร่วมชั้นเรียนคนอื่น และควรพิจารณาถึงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการให้ข้อเสนอแนะ ห้วงเวลามีทั้งให้คำแนะนำทันที (Immediate Feedback) หรือ ให้คำแนะนำในภายหลัง (Delayed Feedback) [10]

2.2.1.3 เลือกหัวข้อให้ตรงกับความสนใจของผู้เรียน เพื่อจูงใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียน [7] [10]

2.2.2 แนวทางการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยสภาเศรษฐกิจโลก

สภาเศรษฐกิจโลกเสนอแนะกลยุทธ์สำคัญเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้แก่ผู้เรียน คือ เน้นการใช้ “เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา” ตัวอย่างเช่นการใช้เทคโนโลยี “Google Applications for Education” ที่ทำให้กลุ่มผู้เรียนสามารถช่วยกันทำงานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์พร้อมกันได้บนไฟล์เดียวกัน เช่น เมื่อนักเรียนได้รับมอบหมายให้สรุปความจากเรื่องที่อ่านแล้วนำเสนอหน้าชั้น ก็สามารถช่วยกันสร้างไฟล์บนแอปพลิเคชันดังกล่าวในเวลาเดียวกันได้จากคอมพิวเตอร์ของแต่ละคน นอกจากนี้ยังมีแอปพลิเคชัน OneNote ที่นักเรียนสามารถอภิปรายเรื่องที่อ่านผ่าน OneNote อีกทั้งยังสามารถแบ่งปันเนื้อหาจากเรื่องที่อ่านได้อีกด้วย การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาดังกล่าว เป็นการส่งเสริมทักษะด้านการสื่อสาร และความร่วมมือกันระหว่างผู้เรียน [7]

2.3 การประยุกต์ใช้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในวิชาภาษาอังกฤษเบื้องต้นเกี่ยวกับการบิน

วิชาภาษาอังกฤษเบื้องต้นเกี่ยวกับการบิน เป็นวิชาพื้นฐานสำหรับนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 3 ซึ่งรายวิชานี้มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ 1) ให้ความรู้ด้านเนื้อหาในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการบิน 2) พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และ 3) ประยุกต์ใช้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ในกิจกรรมระหว่างเรียน ทั้งนี้เพื่อเตรียมพร้อมให้ นนอ. มีความพร้อมในการทำงานในสังคมระดับนานาชาติ เพื่อนำพากองทัพอากาศไทยไปสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One of the Best Air Forces in ASEAN) สำหรับประมวลรายวิชา (Course Syllabus) นั้น ได้ออกแบบบนพื้นฐานของการสอนที่เน้นเนื้อหา (Content-Based Instruction) โดยครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบิน เช่น ประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบิน นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบินและข่าวที่เกี่ยวข้องกับการบิน เป็นต้น

ตัวอย่างบทเรียนภาษาอังกฤษเรื่อง A Surprised Aerial Attack on Pearl Harbor (การโจมตีทางอากาศที่เพิร์ลฮาร์เบอร์) ในที่นี้ขอใช้ตัวอย่างหัวข้อ A Surprised Aerial Attack on Pearl Harbor เพื่อแสดงให้เห็นว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ถูกประยุกต์ใช้ในแต่ละกิจกรรมอย่างไร โดยลำดับขั้นตอนที่นำเสนอเป็นลำดับขั้นตอนอย่างย่อที่ไม่ได้ครอบคลุมทุกขั้นตอน เพื่อชี้ให้เห็นเฉพาะขั้นตอนที่มีความโดดเด่นด้านการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนี้

หัวข้อ: A Surprised Aerial Attack on Pearl Harbor

วัตถุประสงค์ของบทเรียน

1. นักเรียนสามารถเขียนสรุปใจความสำคัญของเรื่อง A Surprised Aerial Attack on Pearl Harbor โดยใช้ The Past Simple Tense และ The Past Continuous ในรูปของประโยคเงื่อนไขเวลา (Time Clause) ได้
2. นักเรียนสามารถนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวของ The Attack on Pearl Harbor ได้

ลำดับขั้นตอนการสอน กิจกรรม และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ลำดับที่ 1 กระตุ้นความรู้พื้นฐานของผู้เรียน (Activate Students' Background Knowledge) อาจารย์เปิดภาพที่เกี่ยวข้องกับการโจมตีที่เพิร์ลฮาร์เบอร์ เช่น ภาพเรือรบ U.S.S. Arizona ภาพประธานาธิบดี Franklin D. Roosevelt ภาพนายพล Yamamoto ภาพเครื่องบิน Kate (ของญี่ปุ่น) และภาพ Ford Island เป็นต้น จากนั้นอาจารย์ถามนักเรียนว่าภาพทั้งหมดเกี่ยวข้องกันอย่างไร โดยแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 4-5 คน แล้วให้นักเรียนอภิปรายกันในกลุ่มว่า

เหตุการณ์การโจมตีดังกล่าว น่าจะมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นบ้าง หลังจากนั้นให้นักเรียนแต่ละกลุ่มผลัดกันเล่าความคิดของตนให้เพื่อนในชั้นฟัง ซึ่งในกิจกรรมนี้นักเรียนจะได้พัฒนาทักษะความร่วมมือการทำงานกันเป็นกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร โดยสามารถสื่อสารความคิดของตนเองให้เพื่อนในกลุ่มฟัง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ เพราะต้องโน้มน้าวเพื่อนในกลุ่มให้เชื่อตามว่าเรื่องน่าจะเกี่ยวกับอะไร นอกจากนี้ ยังเป็นการพัฒนาทักษะด้านการปรับตัว เพราะเพื่อนในกลุ่มเมื่อฟังความคิดหรือข้อมูลจากเพื่อนคนอื่นแล้ว อาจได้ความคิดใหม่ไปจากความคิดเดิมที่ตนมีอยู่

ลำดับที่ 2 ทบทวนไวยากรณ์เรื่อง The Past Simple Tense และ The Past Continuous Tense ในประโยคเงื่อนไขของเวลา โดยยกตัวอย่างประโยค The Americans were resting when Japanese launched the surprised attack. แล้วถามนักเรียนว่า เหตุการณ์ใดเกิดขึ้นก่อนระหว่าง The Americans were resting. หรือ Japanese launched the surprised attack. โดยให้นักเรียนวิเคราะห์จากไวยากรณ์ที่แจกให้ และจากเรื่องอ่าน A surprised attack on Pearl Harbor. จากกิจกรรมนี้นักเรียนจะได้ฝึกพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์

ลำดับที่ 3 เขียนสรุปเรื่องจากบทความ The Attack on Pearl Harbor โดยในกิจกรรมนี้แบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็นกลุ่มละ 3 คน โดยนักเรียนแต่ละกลุ่มช่วยกันเขียนสรุปความจากเรื่อง The Attack on Pearl Harbor โดยใช้เงื่อนไขประโยคเวลาของ The Simple Past Tense คู่กับ The Simple Past Tense หรือ The Simple Past Tense คู่กับ The Simple Past Continuous โดยนักเรียนต้องเขียนอธิบายเหตุผลท้ายประโยคด้วยว่าทำไมถึงใช้เงื่อนไขเวลาเช่นนั้น ในระหว่างนี้อาจารย์เดินดูเพื่อให้ข้อเสนอแนะแต่ละกลุ่ม (Immediate Feedback) ในกิจกรรมนี้นักเรียนจะได้พัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ เนื่องจากนักเรียนต้องคิดกลับไปกลับมาว่าจะใช้ Tense ใดเขียน เพื่อสรุปความหมายได้ตรงกับข้อมูลจากเรื่องและไม่บิดเบือนไปจากเจตนาของเรื่อง ในกิจกรรมนี้ถ้ามีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีก็อาจจะให้นักเรียนแต่ละกลุ่มช่วยกันและเขียนประโยคลงในแอปพลิเคชัน Googles Apps for Education ก็ได้ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีให้แก่ นนอ.

ลำดับที่ 4 การเตรียมการของ นนอ. เพื่อนำเสนอเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับ Pearl Harbor ในกิจกรรมนี้อาจารย์ให้แหล่งข้อมูลเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง Pearl Harbor ดังนี้ www.visitpearlharbor.org www.smithsonianmag.com และ www.pearlharboraviationmuseum.org จากนั้น นนอ. แต่ละกลุ่มเข้าไปเลือกบทความที่กลุ่มตนเองสนใจด้วยตัวเอง โดยกิจกรรมนี้มุ่งหมายให้ นนอ. ได้พัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี (Technology Literacies) โดยเฉพาะการเข้าถึงข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และการกลั่นกรองข้อมูลจากแหล่งทางเทคโนโลยีแหล่งต่าง ๆ เพื่อเลือกข้อมูลมานำเสนอเมื่อ นนอ. แต่ละกลุ่มเลือกเรื่องได้แล้ว ก็ต้องนำข้อมูลที่ได้นำมาเตรียมนำเสนอ โดยคิดรูปแบบการนำเสนอ เพื่อดึงดูดให้ผู้ฟังสนใจ เช่น ถ้า นนอ. เลือกเรื่อง “Pearl Harbor Heroes” อาจคิดวิธีการนำเสนอในรูปแบบของการเป็นนักข่าว แล้วไปสัมภาษณ์ฮีโร่สงครามที่รอดตายจากเหตุการณ์ Pearl Harbor เป็นต้น ซึ่งการคิดวิธีและรูปแบบการนำเสนอข้อมูลจากบทความที่เลือก จะช่วยพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ให้แก่ นนอ.

3. สรุป

เพื่อเตรียมความพร้อม นนอ.ให้เข้าสู่สังคมระดับนานาชาติ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยนำไปบูรณาการเข้ากับวิชาต่าง ๆ นนอ.จะได้มีความรู้ทั้งด้านเนื้อหาและทักษะที่สำคัญเพื่อใช้ในการทำงานระดับนานาชาติต่อไป หาก นนอ. มีการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ผ่านวิชาต่าง ๆ เช่น วิชาภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอแล้ว จะนำไปสู่อีกขั้นหนึ่งของการศึกษา คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- [1] F. Reimers, “Educating for Global Competency,” in *International Perspectives on the Goals of Universal Basic and Secondary Education*, New York: Routledge, 2010, pp. 183-200.
- [2] V.B. Mansilla & A. Jackson, “A rationale for Global Competence,” in *Educating for Global Competence: Preparing our Youth to Engage the World*, New York: the Asia society, 2011, pp. 1-9.
- [3] W.D. Hunter, “Knowledge, Skills, Attitudes, and Experiences Necessary to Become globally Competent”, Ph. D. dissertation, Lehigh Univ., Pennsylvania, U.S.A., 2004.
- [4] Commission on International Education, “Higher Education’s Role in Developing Human Resources”, in *Educating for Global Competence: America’s Passport to the Future*, Washington, D.C.: American Council on Education, 1998, pp. 12-16.
- [5] กองทัพอากาศ. ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ฉบับเผยแพร่. [Online]. Available: http://static.battelleforkids.org/documents/p21/P21_Framework_DefinitionsBFK.pdf. [Accessed: 3 กันยายน 2562]
- [6] National Research, Education for life and work: Guide for practitioners on Defining Deeper Learning and 21st century skills, Washington, DC: The National Academic Press, 2014, pp. 1-192.
- [7] World Economic Forum, “The Skills needed in the 21st century”, in *New Vision for Education Unlocking the Potential of Technology*, 2014, pp. 2-3.
- [8] World Economic Forum, “The potential of technology to help close the skills gap”, ”, in *New Vision for Education Unlocking the Potential of Technology*, 2014, pp. 8-19.
- [9] J., Echevarria, M, Vogt & D. J. Short. *Making Content Comprehensible for English Learners: The SIOP MODEL*, 5th ed., Pearson, 2016.
- [10] J. Hattie & H. Timperley, “The Power of Feedback”, *Review of Educational Research*, Vol.77, No.1, pp. 81-112, March 2007.

**กระบวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในลักษณะรัฐต่อรัฐเพื่อการลดอัตราเสี่ยง
ต่อการเกิดกรณีการค้ามนุษย์ในประเทศและระหว่างประเทศ**

**The Working Process for Human Trafficking Resolution in order to Reduce the Risk
of Human Trafficking Incidents over the Cross Border Region**

อัจฉรา ชลายนนาวิณ

Auschala Chalayonnavin

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

E-mail : Auschala2521@gmail.com

Received: May 23, 2019

Revised: June 20, 2019

Accepted: July 1, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษากิจกรรมการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในลักษณะรัฐต่อรัฐเพื่อการลดอัตราเสี่ยงต่อการเกิดกรณีการค้ามนุษย์ในประเทศและระหว่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการช่วยเหลือกลุ่มคนที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ในลักษณะการทำงานรัฐต่อรัฐ โดยการศึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการช่วยเหลือกลุ่มคนที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ข้ามชาติ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายในประเด็นกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่เสี่ยงระหว่างประเทศ จำนวน 25 คน ผลการศึกษาพบว่า เหยื่อการค้ามนุษย์ทุกคนเมื่อเข้าสู่กระบวนการดำเนินคดีมักได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง อาทิ การขาดรายได้ การเกิดภาวะหนี้สิน ทำให้ยิ่งเพิ่มความเสี่ยงในการที่เหยื่อจะดำเนินการกลับเข้าสู่การตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ใหม่อีกครั้ง รัฐทุกรัฐควรให้ความร่วมมือให้มีการจัดสรรงบประมาณในการเยียวยาเหยื่ออย่างเหมาะสมที่เพียงพอต่อการฟื้นฟูเหยื่อในระยะยาว รวมถึงการจัดหางาน และการฝึกอาชีพที่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตใหม่อีกครั้ง จัดทำศูนย์บรรเทาและช่วยเหลือเหยื่อการค้ามนุษย์ มีบริการตรวจโรค หากพบภาวะการติดเชื้อ มีการจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลถึงแม้ว่าเหยื่อการค้ามนุษย์จะอาศัยอยู่ในประเทศอย่างผิดกฎหมายก็ตาม โดยมีการบริการดูแลรักษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายทุกรายการ เพื่อดูแลเมื่อผู้เสียหายหยุดทำงานและฟื้นฟูตัวเองโดยการจัดสรรที่พัก พร้อมทั้งมีนักสังคมสงเคราะห์ให้คำปรึกษาตลอดเวลา มีบริการให้คำปรึกษาทางจิตเวช การบริการล่ามแปลภาษา มีกระบวนการการให้คำปรึกษาและการดูแลทางการแพทย์อย่างใกล้ชิด และบริการให้การฝึกอบรมด้านทักษะแรงงาน เพื่อให้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์สามารถกลับมาใช้ชีวิตตามปกติได้อีกครั้งหนึ่ง

คำสำคัญ : การค้ามนุษย์ สิทธิมนุษยชน การค้าประเวณี

Abstract

The study on “The working process for human trafficking resolution in order to reduce the risk of human trafficking incidents over the cross border region” has an objective to address the issue of trafficking over the cross border region. The study aims to help people who are victims of trafficking using state to state policy. The data was collecting from relevant authorities with the organization who help assisting the human trafficking victim. Using focus groups and in-depth interview s analysis from 25 samples, the results showed that the victims often were

affected by severe economic conditions, including lack of income and debt as the intention driving them to abroad. Thus, this could be substantially increasing risk for victim to re-trafficked again. All States should cooperate in order to provide a budget to treat the victim appropriately. The government should provide relief centers. A free medical examination, welfare, and medical care should provide the victim for free. When the victim stopped to care for and rehabilitate themselves The housing, translation services and consultation at the same time should provide training and workforce skills so that the victims can return into normal life again.

Keyword : human trafficking, human right, prostitution

ที่มาและความสำคัญ

“ทาส” หรือ “slavery” นับเป็นคำที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาตั้งแต่ในอดีต หากแต่ในปัจจุบันนิยามความหมายของ “ทาส” ได้ถูกนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสังคมในปัจจุบัน เพื่อกล่าวถึงการบังคับค้าแรงงานและการจ้างงานที่ไร้ความยุติธรรม ทั้งนี้แม้คำว่า “ทาส” จะถูกนำมาทำความเข้าใจเสียใหม่กับความหมายที่แปรเปลี่ยนไปตามสภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้คำว่า “ทาส” ถูกแฝงความหมายนัยที่สำคัญหมายถึง “การค้ามนุษย์” หรือ “human trafficking” [1]

ในปี 2012 ประเทศสมาชิกอาเซียนได้ริเริ่มปฏิญญา ASEAN Human Right Declaration (AHRD) ซึ่งนับเป็นข้อตกลงเพื่อแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ และการกำจัดรูปแบบความไม่เท่าเทียมทุกประเภทภายใต้กลุ่มประเทศสมาชิกอย่างใดก็ตาม Lee and Lim (2013) อ้างถึงใน [2] ได้กล่าวถึงทศวรรษที่น่าสนใจว่า ปัญหาการค้ามนุษย์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้นับเป็นปัญหาใหญ่ที่มีความซับซ้อน และนับได้ว่าจำนวนผู้เสียหายจากสถานการณ์การค้ามนุษย์ทั่วโลก กว่าร้อยละ 60 เกิดขึ้นในภูมิภาค ASEAN

นับตั้งแต่ปี 2015 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) นั้นย่อมหมายความว่าทุกประเทศต้องทำตามข้อตกลงที่จัดตั้งไว้โดย ASEAN Declaration ทำให้เอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจพุ่งสูงขึ้นเป็นเท่าทวีคูณเกิดการค้าขายอย่างเสรีระหว่างกลุ่มประเทศสมาชิก การเดินทางเข้าออกของแรงงานอย่างเสรีระหว่างประเทศสมาชิกนี้เองทำให้นานาประเทศต่างให้ความสนใจถึงปัญหาการค้ามนุษย์ระหว่างกลุ่มประเทศอาเซียน

จากสถิติอ้างอิงโดย United States Agency for International Development [3] แสดงประเด็นปัญหาที่น่าสนใจในกรณีค้ามนุษย์ว่า กว่าสี่ล้านคนทั่วโลกได้ตกอยู่ภายใต้สถานะความเป็น “ทาส” ประเด็นปัญหาดังกล่าวทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เนื่องมาจากปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านอาเซียนเอง การขาดแคลนความรู้และโอกาสทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อเด็กและผู้หญิงถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่เว้นวัน ภายใต้สภาวะของการตกเป็น “ทาส” และประเทศไทยก็นับได้ว่าเป็นประเทศศูนย์กลางการส่งต่อแรงงานข้ามชาติไปยังประเทศข้างเคียงในรูปแบบของการค้ามนุษย์

จากสถิติอ้างอิงโดย GAATW [4] สะท้อนว่า แรงงานอพยพข้ามเขตแดนไทยกว่าปีละประมาณ 1.5 ล้านคน หรือนับเป็นจำนวนเทียบเท่ากับร้อยละ 5 ของแรงงานไทยทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นแรงงานอพยพโดยผิดกฎหมาย

ทั้งสิ้น โดยดำเนินการจัดส่งแรงงานโดยเอเจนต์ข้ามชาติและเจ้าหน้าที่บางรายที่คอร์รัปชัน แรงงานส่วนใหญ่เป็นเด็กและสตรีที่ถูกนำมาซื้อและขายภายใต้ตลาดแรงงาน เนื่องจากวัฒนธรรมการมองหญิงสาวในเอเชียเป็นเพียงวัตถุที่สามารถซื้อขายได้และมีโอกาสในการใช้ชีวิตที่ดีกว่าเพศชาย [5]

จากจำนวนเด็กและผู้หญิงที่ถูกบังคับค้าแรงงานนับว่าประเมินจำนวนได้ยาก ในปัจจุบัน หากการอพยพเข้าเมืองนั้นเข้ามาโดยผิดกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถระบุตัวตนของผู้อพยพที่ชัดเจนได้ ประเทศไทยนับเป็นศูนย์กลางที่รับผู้อพยพจากประเทศเมียนมาร์ ลาว และจีน โดย ILO [6] เสนอข้อมูลว่าในปี 1999 จำนวนผู้หญิงและเด็กกว่า 80,000 คน ถูกบังคับค้าประเวณีในประเทศไทย และกว่าร้อยละ 30 จากจำนวนดังกล่าวอายุต่ำกว่า 18 ปีทั้งสิ้น โดยเป็นชนชาติไทย ลาว จีน จากยูนนานและกวางสี เมียนมาร์ เชื่อว่าร้อยละ 90 จากจำนวนผู้อพยพที่มาจากกลุ่มประเทศดังกล่าวเข้าสู่ธุรกิจค้าบริการ และกว่าร้อยละ 50 ถูกบังคับค้าประเวณี โดยเดินทางเข้ามาประกอบอาชีพที่พหุพาและถูกเอ็ก ซึ่งผู้เสียหายมักมีอายุอยู่ระหว่าง 12-16 ปี

ข้อมูลโดย UNICEF [7] สะท้อนว่าประเทศไทยนับเป็นศูนย์กลางการค้ามนุษย์ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยจะทำการส่งต่อแรงงานไปยังญี่ปุ่น ไต้หวันฮ่องกง เยอรมัน ออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา หญิงสาวส่วนใหญ่ถูกส่งต่อไปยังธุรกิจสถานบันเทิง เฉพาะในเมืองโตเกียวเพียงเมืองเดียวมีหญิงสาวไทยขายบริการถึง 80,000-100,000 คน และพบว่าเคยมีหญิงสาวไทยหลบหนีเข้าประเทศญี่ปุ่นโดยอาศัยเข้ามาในกระเป๋าเดินทางถึง 40 คน

โดยเฉพาะหญิงสาวจากเมียนมาร์ที่เดินทางเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและถูกบังคับค้าประเวณี พบว่ามีมากกว่า 40 รายที่ถูกหลอกลวงจากนายจ้างว่าจะเสนองานที่มีรายได้ดี พร้อมทั้งให้เงินมัดจำล่วงหน้าแก่บิดามารดาของผู้เสียหายก่อนถูกหลอกมาค้าบริการในประเทศไทย หญิงสาวทั้งหมดอยู่ในภาวะหนี้สินที่ติดนายจ้างพร้อมกับดอกเบี้ยร้อยละ 100 ที่ต้องชดใช้ และต้องชดใช้คืนโดยการค้าบริการ ผู้เสียหายทุกรายได้รับความทารุณจากการทำร้ายร่างกายและทำร้ายสภาพจิตใจ เพราะต้องขายบริการเพื่อชดใช้หนี้สิน 10-18 ชั่วโมงต่อวัน 25 วันต่อเดือน ด้วยการขายบริการให้ลูกค้า 5-15 คนต่อวัน และเงินรายได้กว่าร้อยละ 50-70 ต้องนำมาชดใช้หนี้ พร้อมทั้งกว่าร้อยละ 70 ติดเชื้อ HIV [8]

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาการบังคับค้าประเวณีนับได้ว่ามาจากหลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งในเรื่องของความยากจน ความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า สถานะทางสังคม การขาดโอกาสทางการศึกษา และโอกาสในการประกอบอาชีพ ผู้หญิงและเด็กหลายรายมาจากครอบครัวที่แตกร้าง และมีความจำเป็นที่จะต้องหนีออกจากสภาพของครอบครัวที่เป็นอยู่ ผู้หญิงและเด็กกลุ่มนี้ได้กลายเป็นเป้าหมายของอาชญากรข้ามชาติ เพื่อชักนำเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ในที่สุด นอกจากนี้ ความไม่รู้ การไร้ข้อมูลของพื้นที่ปลายทาง และการเป็นบุตรสาวที่เป็นกำลังหลักในการหาเลี้ยงครอบครัว ก็นับว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลผลักดันให้หญิงสาวถูกชักนำเข้าสู่กระบวนการค้ามนุษย์ในที่สุด [9]

ทั้งนี้ผู้ล่อลวงมักหลอกลวงหญิงสาวที่ต้องการโอกาสทางเศรษฐกิจ และต้องการโอกาสที่จะได้เดินทางไปแสวงหาความท้าทายใหม่ ๆ ยังต่างประเทศ หญิงสาวส่วนใหญ่เชื่อว่าตนเองจะได้รับโอกาสทางการทำงานที่ดี อาทิการทำงานในโรงแรม ร้านอาหาร หรือในโรงงาน โดยผู้ล่อลวงมักจะเสนอรายได้ที่งดงาม ทั้งยังออกค่าใช้จ่ายล่วงหน้าให้ โดยจะให้ชดใช้เงินคืนเมื่อหญิงสาวได้โอกาสในการทำงานยังพื้นที่ปลายทางเรียบร้อยแล้ว เมื่อมาถึง

ที่หมายปลายทางผู้เสียหายมักจะถูกยึดพาสปอร์ตพร้อมทั้งเอกสารที่สำคัญอื่นไว้ และทำการข่มขู่ผู้เสียหายว่าเป็นอาชญากรผู้หลบหนีเข้าเมือง รวมไปถึงความไม่รู้ข้อมูลต่าง ๆ ในพื้นที่ปลายทาง และไม่สามารถพูดภาษาถิ่นได้ ทำให้จำเป็นต้องทำงานค้าประเวณีเพื่อชดใช้หนี้สินดังกล่าว เมื่อหญิงสาวถูกกักตัวไม่ให้พบโลกภายนอก หญิงสาวหลายคนพบตัวเองถูกบังคับทารุณในสถานการณ์เหมือนมิชมนุญย์ ความไม่รู้ทำให้หญิงสาวนับล้านรายต้องตกอยู่ในสภาวะ “ทาส” อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

องค์กร Human Right Watch ได้เสนอว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาการบังคับค้าประเวณีกระทำได้ในสามรูปแบบ กล่าวคือ

1. การป้องกัน (Prevention of Trafficking)
2. การดำเนินคดีกับอาชญากร (Prosecution of Traffickers)
3. การป้องกันและรักษาสិทธิมนุษยชน (Protection of Human Right)

นอกจากนี้ประเทศไทยยังได้มีการปฏิรูปกฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ประเภทค้าประเวณีอีกหลายประการด้วยกัน อาทิ ในปี 1996 ได้ออกกฎหมาย The Prostitution Prevention and Suppression Act โดยได้ทำการเพิ่มโทษผู้ค้าและองค์กรค้าประเวณีข้ามชาติ โดยโทษจำคุกจากหนึ่งปีเป็นสิบปี และปรับ 20,000-100,000 บาท สำหรับชักชวนหรือชักนำหญิงสาวค้าประเวณีไม่ว่าจะด้วยเจตนาของหญิงสาวหรือไม่เจตนาก็ตาม และได้มีการตรากฎหมาย Measures in Prevention and Suppression of Trafficking in Women and Children Act เพื่อเพิ่มอำนาจให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐในการบังคับใช้กฎหมายที่กล่าวมาข้างต้นอีกด้วย [10]

อย่างไรก็ดี แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบังคับค้าประเวณีข้ามชาติต้องทำอย่างเป็นระบบ เพราะเมื่อมีการนำเอาแนวทางมาใช้ในการปฏิบัติจริงแล้วกลับทำได้ยากเนื่องจาก

ประเด็นแรก ปัญหาการบังคับค้าประเวณีเป็นปัญหาใหญ่

ประเด็นสอง มีองค์กรค้าประเวณีข้ามชาติข้ามชาติและเจ้าหน้าที่ระดับประเทศเข้ามาเกี่ยวข้อง

ประเด็นที่สาม การสร้างความร่วมมือในระดับสากลที่มีแนวทางในการดำเนินนโยบายต่อปัญหาดังกล่าวที่แตกต่างกันเป็นไปได้ยาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงกระบวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในลักษณะรัฐต่อรัฐ เพื่อการลดอัตราเสี่ยงต่อการเกิดกรณีการค้ามนุษย์ในประเทศและระหว่างประเทศ โดยเริ่มต้นจากการศึกษารูปแบบในกระบวนการช่วยเหลือกลุ่มคนที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ในลักษณะการทำงานรัฐต่อรัฐ และการศึกษาแนวทางการช่วยเหลือกลุ่มคนที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ในลักษณะการทำงานรัฐต่อรัฐ ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ซึ่งถือได้ว่าหากมีกระบวนการทำงานร่วมกันจะทำให้สามารถตัดเส้นทางการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการช่วยเหลือกลุ่มคนที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ในลักษณะการทำงานรัฐต่อรัฐ

การทบทวนวรรณกรรม

1. ปัญหาการค้าประเวณี

ปัญหาการค้าประเวณีในประเทศไทยมีปัจจัยหลายประการเข้ามามีอิทธิพล และเป็นลักษณะของการดำเนินการขององค์กรระหว่างประเทศ โดยผู้ประกอบการในต่างประเทศจะทำการจ่ายค่านายหน้าให้กับเอเจนต์ที่อยู่ในเมืองไทยเพื่อนำหญิงสาวไทยเดินทางเข้าประเทศปลายทาง โดยประเทศปลายทางที่สำคัญได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย เกาหลีใต้ ในบางรายมีการจ่ายได้โต๊ะเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อนำหญิงสาวหลบหนีเข้าประเทศโดยผิดกฎหมาย [11]

กระบวนการบังคับค้าประเวณีในประเทศไทยมักเป็นการบังคับค้าประเวณีระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้เป็นไปได้ยากที่จะแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ผู้เคราะห์ร้ายมักอพยพมาจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่มีการพัฒนามากกว่า โดยทั่วไปแล้วภาวะโลกาภิวัตน์มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับการบังคับค้าประเวณี เนื่องจากเป็นมูลเหตุให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้มากยิ่งขึ้น [12]

อุปสงค์ของหญิงสาวไทยมีเป็นจำนวนมากในประเทศเพื่อนบ้านของไทย และอุตสาหกรรมการบังคับค้าประเวณีเป็นธุรกิจที่ได้รับผลกำไรจำนวนมาก โดยองค์กร The European Police Office สะท้อนว่า อุตสาหกรรม การบังคับค้าประเวณีสร้างผลตอบแทนให้อาชญากรสูงถึง 29 พันล้านยูโรต่อปี [12]

ทวีปเอเชีย นับเป็นทวีปที่มีผู้อพยพมากที่สุด และเป็นทวีปทางผ่านของผู้อพยพเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์นับเป็นเรื่องที่ทำได้ยากและจำเป็นที่จะต้องใช้ระยะเวลานาน เพื่อที่จะแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน การบังคับค้าประเวณีมักกระทำโดยการบังคับทั้งร่างกายและจิตใจ หรือกระบวนการอื่น ๆ เพื่อให้หญิงไทยหรือประเทศเพื่อนบ้านตกเป็นหนี้สินและจำเป็นที่จะต้องหาทางชดเชย นายหน้าค้าสตรีจะได้กำไรจำนวนมากจากการค้าสตรี นอกจากนี้นายหน้าเองมักปิดบังเงื่อนไขการทำงานที่แท้จริงยังพื้นที่ปลายทาง อาทิ ปกปิดชั่วโมงการทำงาน รายได้ที่พึงได้รับ เบอร์เซนต์การหักค่านายหน้า หรืออ้างว่าจะได้ประกอบอาชีพในธุรกิจร้านอาหาร เป็นต้น

หญิงที่ตกเป็นผู้เสียหายอาจมาจากภูมิหลังที่มีความแตกต่างกันไป และแรงดึงดูดใจที่ทำให้ต้องการมาค้าแรงงานยังพื้นที่ปลายทางย่อมมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ข้อมูลจาก Human Right Watch [10] ได้สะท้อนประเด็นที่สำคัญว่า แม้ความเข้าใจของหญิงสาวต่อสภาวะการทำงานยังพื้นที่ปลายทางมีความแตกต่างกัน หากแต่เป้าหมายของหญิงสาวมีสิ่งเดียวกันคือรายได้และโอกาสการทำงานที่ดีกว่า หญิงสาวเหล่านี้ล้วนมีความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า บางคนต้องการที่จะเลิกราจากสามีเก่า จึงเดินทางมาหางานทำยังแหล่งงานอื่นที่ตนเองคาดการณ์ว่า จะสามารถให้ออกาสในชีวิตที่ดีกว่า

กลุ่มหญิงสาวที่ถูกบังคับค้าประเวณีส่วนใหญ่มีสัญชาติไทย ลาว เวียดนาม จีน กัมพูชา เมียนมาร์ หญิงสาวบางรายแม้เกิดในประเทศไทย แต่ไม่สามารถพิสูจน์สัญชาติได้จึงทำให้หญิงสาวเหล่านี้ขาดโอกาสในหลาย ๆ ด้าน จึงตัดสินใจอพยพเข้ามาหาโอกาสในการทำงานที่ดีกว่ายังพื้นที่อื่น ๆ [11]

2. กฎหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในระดับสากล

จากข้อมูลที่สะท้อนโดย L. Dorman [5] เสนอประเด็นที่น่าสนใจว่าหญิงสาวเกือบทั้งหมดไม่มีความรู้ข้อมูลด้านกฎหมายยังพื้นที่ปลายทางทั้งสิ้น เนื่องจากเอเจนต์ได้ดำเนินการจัดการเอกสารการเดินทาง วิซ่า

พาสปอร์ต พร้อมทั้งการชักชวนเพื่อตอบคำถามเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง โดยทั่วไปแล้วผู้เสียหายมักจะถือวีซ่าท่องเที่ยวและไม่เข้าใจว่าวีซ่าดังกล่าวไม่อนุญาตให้ทำงานในพื้นที่ปลายทาง

นอกจากนี้ ประเด็นปัญหาที่สำคัญอีกประการคือ การระบุผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ทั้งนี้ Z. Dumienksi [13] เสนอว่า เนื่องจากการค้ามนุษย์ข้ามชาติมักถูกตีความสับสนกับการหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย ทำให้เจ้าหน้าที่ อาจปฏิบัติต่อผู้เสียหายในรูปแบบอาชญากร ทั้งนี้การเข้าเมืองผิดกฎหมายอาจก่อให้เกิดการกระทำหลายประการด้วยกัน อาทิ ผู้อพยพบางรายอาจถูกทารุณ หรือถูกบังคับแม้จะตั้งใจเข้าเมืองโดยเจตนาก็ตาม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ผู้อพยพโดยผิดกฎหมายก็ไม่ได้หมายความว่าทุกรายจะตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

ทั้งนี้ข้อมูลจากองค์กร Save Children ได้สะท้อนว่า เช่นเดียวกันกับกรณีการบังคับค้าประเวณี ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรง หากแต่ในบางประเทศกลับมองว่าการค้าประเวณีเป็นเรื่องผิดกฎหมายและมุ่งเอาผิดผู้ค้า ซึ่งหญิงเหล่านี้อาจเป็นผู้ที่ถูกล่อลวงหรือเป็นผู้ถูกบังคับค้าประเวณีก็ได้เช่นเดียวกัน [14]

โดย Claudia Aradau เสนอว่า ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าผู้ที่ทำการหลบเข้าเมืองผิดกฎหมายนั้นมีโอกาสค่อนข้างสูง ที่จะตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และไม่ใช่ว่าผู้ค้าประเวณีทุกรายที่จะถูกทำร้ายข่มขืนหรือทำให้หมดทางเลือกในการใช้ชีวิต [15]

ปัจจุบัน แม้ในหลาย ๆ ประเทศจะให้ความสนใจกับปัญหาการค้ามนุษย์ก็ตาม หากแต่รัฐก็ยังคงขาดมาตรการที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหา Amnesty International ได้เสนอว่า เนื่องมาจากผู้กำหนดนโยบายและเจ้าหน้าที่บ้านเมืองยังขาดความรู้และความเข้าใจถึงเนื้อหาของปัญหาการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่บางรายยังมีความสับสนระหว่างคำจำกัดความของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย [16]

อาทิ สถานการณ์ทางกฎหมายในอังกฤษ กรณีการค้ามนุษย์จะถูกสืบสวนและสอบสวนโดยองค์กรเดียวกับองค์กรในการดูแลและตรวจสอบผู้อพยพ แม้ว่าเงื่อนไขในการตัดสินใจว่าใครคือผู้อพยพเข้าเมืองผิดกฎหมายและผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์จะแตกต่างกันก็ตาม หากแต่ถ้าผู้อพยพไม่ตกอยู่ในเงื่อนไขของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ผู้อพยพก็จะไม่ได้รับการปกป้องและพิทักษ์สิทธิ์เยี่ยงผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ แม้จะมีการร้องขอต่อเจ้าหน้าที่ก็ตาม

จากดุลพินิจของเจ้าหน้าที่นี้เอง จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่บางรายกลับตีความว่า ผู้เสียหายบางคนเป็นผู้หลบหนีเข้าเมือง ผิดกฎหมาย และมีเจตนาที่จะมาค้าประเวณี ทำให้ผู้เสียหายเสียโอกาสในการได้รับการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิของตน

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในต่างประเทศ

3.1 สหรัฐอเมริกา

ในปี 2002 Derek Ellerman และ Katherine Chon ได้ทำการก่อตั้งองค์กรสาธารณประโยชน์ที่มีชื่อว่า Polaris Project เพื่อแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ โดยองค์กรดังกล่าวได้มีความพยายามจัดตั้งกลุ่มจิตอาสาเพื่อทำการเสนอข้อมูล และรายงานข้อมูลด้านการค้ามนุษย์ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก องค์กร Polaris Project มีการจัดตั้งสายด่วนและเว็บไซต์เพื่อให้สมาชิกรายงานปัญหาการค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นในท้องที่ของตน [17]

หลังจากนั้นในปี 2007 ปัญหาการค้ามนุษย์ก็ได้เป็นที่จับตามองไปทั่วโลก สหรัฐอเมริกาจึงได้กำหนดวันที่ 11 เดือน มกราคม เป็นวันแห่งการตระหนักถึงการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ขึ้น เพื่อให้ทุกภาคส่วน

ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ ยังได้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขึ้น เพื่อให้พลเมืองตระหนักในปัญหาการค้ามนุษย์และพยายามหาทางช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้ได้อย่างทันทั่วถึง

ในปี 2014 DARPA ได้ก่อตั้งโครงการที่มีชื่อว่า Memex โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อที่จะแก้ปัญหาการค้ามนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะจัดทำกรเข้าไค้ค้นหา Dark Web หรือเว็บมืดเพื่อเข้าไปเจาะข้อมูลการค้ามนุษย์อย่างไรก็ดี ในปี 2015 The National Human Trafficking Resource Center กลับยังคงได้รับแจ้งปัญหาการค้ามนุษย์กว่า 5,000 รายด้วยกันและกว่าหนึ่งในสามเป็นกรณีที่เกิดขึ้นกับเด็ก

3.2 สหภาพยุโรป

ในปี 2005 รัฐสภาของสหภาพยุโรปได้อนุมัติกฎหมาย The Council of Europe Convention on Action Against Trafficking in Human Beings [18] ณ กรุงวอร์ซอ ประเทศโปแลนด์ เพื่อให้ประเทศสมาชิก EU ปฏิบัติตามร่างกฎหมายเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ การปกป้องและคุ้มครองสิทธิผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ การดำเนินคดีกับอาชญากรการค้ามนุษย์ และการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนการสืบสวนสอบสวนอย่างเป็นรูปธรรม [19]

3.3 อินเดีย

ในประเทศอินเดีย กรณีการบังคับค้าประเวณี การบังคับค้าแรงงาน การบังคับแต่งงาน ถือเป็นการก่ออาชญากรรม ซึ่งรัฐบาลอินเดียได้มีการบังคับใช้กฎหมาย The Criminal Law (Amendment) Act 2013, active from 3 February 2013, as well as Section 370 and 370A IPC เพื่อที่จะแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์อย่างเป็นรูปธรรมให้มีความทัดเทียมกับนานาชาติ [20]

นอกจากนี้ ยังได้มีการพิจารณาการบังคับใช้กฎหมายเพื่อหยุดยั้งและลงโทษองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ มีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับกลุ่มเสี่ยง และเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของอาชญากรรมการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเด็กและสตรี [20]

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างให้เกิดกระบวนการช่วยเหลือกลุ่มคนที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ ใช้วิธีการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายในประเด็นแนวทางการช่วยเหลือกลุ่มคนที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ ในลักษณะของการช่วยเหลือระหว่างรัฐต่อรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดำเนินการคัดเลือกจากกลุ่มตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยที่ทำงานเกี่ยวข้องกับประเด็นการค้ามนุษย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนา มาสร้างให้เกิดแนวทางการช่วยเหลือกลุ่มผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ จำนวน 25 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณารายละเอียด

สรุปผลการวิเคราะห์

การวิจัยสามารถสรุปผลกระบวนการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ในลักษณะรัฐต่อรัฐเพื่อลดอัตราเสี่ยงต่อการเกิดกรณีการค้ำมนุษย์ในประเทศและระหว่างประเทศ

1. การแก้ไขปัญหาความยากจน

ปัญหาความยากจนและปัญหาด้านการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่เปิดโอกาสให้หญิงสาวเต็มใจที่จะอพยพจากพื้นที่ต้นทางเข้ามาหางานทำยังต่างแดน [21] ประกอบกับโลกโลกาภิวัตน์ที่เปิดโอกาสให้พลเมืองเดินทางได้อย่างเสรี เพื่อแลกเปลี่ยนแรงงาน ทุน และสินค้าระหว่างประเทศ ในขณะที่ประเทศที่ด้อยพัฒนามีโอกาสในการประกอบอาชีพและการเพิ่มรายได้ที่น้อยกว่า ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจให้สตรีเดินทางไปหาแหล่งงานที่มีโอกาสในการเพิ่มรายได้ที่ดีกว่า ทั้งนี้ ความไม่เท่าเทียมในด้านต่าง ๆ เหล่านี้เองกดดันให้หญิงสาวต้องเดินทางไปอย่างผิดกฎหมาย หรือในรูปแบบไม่เป็นทางการซึ่งจะก่อให้เกิดการล่อลวงเข้าสู่กระบวนการการค้ำมนุษย์และการบังคับค้าประเวณีได้ง่ายยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น กรณีของหญิงสาวรายหนึ่งนามสมมติ สุขใจ สุขใจเป็นหญิงสาวที่จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 และเมื่อจบแล้วได้ทำงานเป็นพนักงานต้อนรับในโรงแรม หลังจากนั้น เธอได้เดินทางไปหางานทำยังต่างแดนเนื่องจากได้ยินคำพูดต่อ ๆ กันมาถึงชีวิตที่ดีกว่าในต่างประเทศ โดยเธอกล่าวว่า

“ญาติได้เสนอว่าควรมาหางานทำที่ประเทศญี่ปุ่นเพราะรายได้ดีกว่า โดยญาติเสนอว่ามีเอเจนต์หลาย ๆ ที่สามารถดำเนินการให้เธอเดินทางไปทำงานได้ฟรีโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ แม้เธอจะรู้ดีอยู่แล้วว่าอาจถูกหลอกลมาค้าประเวณี แต่รายได้ที่ดีดังกล่าวกลับชักจูงเธอให้อยากไปทำงานโดยไม่หว่าดกลัวใด ๆ”

จะเห็นได้ว่าความยากจนและโอกาสทางเศรษฐกิจ นับเป็นประเด็นสำคัญที่ผลักดันให้หญิงสาวออกไปหางานทำยังประเทศอื่นและนับเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะเป็นผู้เสียหายจากการบังคับค้าประเวณี ในบางกรณีเด็กหญิงถูกบิดามารดาบังคับให้ค้าประเวณีเพื่อหาเงินมาจุนเจือครอบครัว บางกรณีบิดามารดาเป็นหนี้ในระบบและถูกนายทุนผลักดันให้หญิงสาว เป็นกำลังหลักของครอบครัวเพื่อหารายได้มาชดใช้หนี้ให้ ดังนั้น เพื่อยุติปัญหาการค้ำมนุษย์อย่างยั่งยืน จึงต้องแก้ไขที่อุปสงค์การค้าประเวณีและปัญหารายได้น้อย ซึ่งทำให้กลุ่มหญิงที่มีรายได้น้อยมีความเปราะบางอย่างยิ่งที่จะถูกล่อลวงได้ง่าย

2. สร้างความตระหนักในปัญหาการค้ำมนุษย์

สื่อสังคมและสื่อต่าง ๆ ที่ต้องให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา อาทิ ในปี 2016 มีการมอบรางวัล Pulitzer Prize สำหรับนักข่าวที่เผยแพร่ข่าวปัญหาการค้ำมนุษย์ ซึ่งนำไปสู่การให้ความช่วยเหลือและปลดปล่อยแรงงานทาสถึง 2,000 คน หรือในกรณีหญิงสาวรายหนึ่งที่ถูกพาตัวโดยเอเจนต์ที่เธอเรียกว่าบอสเพื่อส่งไปยังต่างแดน โดยบอสจะเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายให้ผู้ล่อลวงทั้งหมดเพื่อนำหญิงสาวไปค้าประเวณียังต่างแดน หากแต่เมื่อมีนักข่าวต่างประเทศรายหนึ่งได้ทำการเปิดโปงเรื่องดังกล่าวในปี 1994 ทำให้เอเจนต์ค้ำมนุษย์รายใหญ่กว่าสามคนถูกจับกุมตัว และได้เปิดโปงกระบวนการส่งหญิงไทยไปค้าประเวณีในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สวีเดน อิตาลี และแอฟริกาใต้

ดังนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดในการแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืนคือ การสร้างความตระหนักในปัญหา รัฐต้องมีแนวทางที่จะทำให้กลุ่มเสี่ยงเข้าใจปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเมื่ออพยพไปทำงานยังต่างแดน โดยรัฐบาลไทยต้องมีการวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อแก้ไขปัญหา รวมไปถึงการฝึกทักษะงานให้กับแรงงานไร้ทักษะ พร้อมทั้ง

สร้างความตระหนักให้กับสาธารณะ ในเรื่องปัญหาการค้ามนุษย์และอันตรายจากการบังคับค้าประเวณี ยกตัวอย่าง เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในปี 1999 กำหนดการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี ซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาการบังคับค้าประเวณีได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากทำให้เด็กต้องเรียนหนังสือยาวนานขึ้น และทำให้สามารถมีวุฒิการศึกษาที่จะทำให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลายมากขึ้น มีทางเลือกในการจ้างงานมากขึ้น และไม่ตกอยู่ในตลาดการบังคับค้าประเวณีได้อีกช่องทางหนึ่ง

นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความรุนแรงของปัญหา ซึ่งจะต้องทำในลักษณะรัฐต่อรัฐ ทั้งในไทยและในต่างประเทศ สะท้อนถึงปัญหาภาวะความเป็นจริงที่อาจเกิดขึ้นยังต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ความพยายามของภาครัฐที่ผ่านมายังคงเป็นการเตือน แต่ยังคงขาดการให้ข้อมูลที่จะช่วยเหลือให้สตรีอพยพได้อย่างปลอดภัย หรือการให้ข้อมูลในด้านข้อกฎหมายและสิทธิที่พึงได้รับของสตรีที่ต้องการอพยพไปค้าแรงงานยังต่างประเทศ

3. การปฏิรูปกฎหมาย

ถึงแม้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยจะมีการปฏิรูปกฎหมายด้านการค้ามนุษย์แล้วหลายครั้งก็ตาม และในปี 1996 ประเทศไทยยังมีการลดโทษให้หญิงค้าประเวณี และเพิ่มโทษอาชญากรรมการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในกรณีของอาชญากรที่ค้ามนุษย์ในเด็กต่ำกว่า 18 ปี และกฎหมายนี้ใช้ทั้งผู้ที่อยู่ในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักรด้วย โดยมีโทษจำคุกตั้งแต่ 1-10 ปี และปรับ 20,000-200,000 บาท และมีการเพิ่มอำนาจให้แก่ผู้บังคับใช้กฎหมายอีกด้วย

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีการปฏิรูปกฎหมายด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กฎหมายป้องกันการฟอกเงิน กฎหมายต่อต้านการคอร์รัปชัน อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยควรมีการปรับปรุงกฎหมายในการให้ความปลอดภัย ต่อพยาน เนื่องจากพยานส่วนใหญ่ไม่กล้าที่จะให้ปากคำต่อศาล เพราะเกรงกลัวอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง และประเทศไทยควรปรับปรุงกฎหมายในการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิผู้เสียหายจากการบังคับค้าประเวณีให้ดียิ่งขึ้น

4. การปรับปรุงการบังคับใช้กฎหมาย

การวิจัยพบว่าถึงแม้จะมีการปฏิรูปกฎหมายการค้ามนุษย์หลายครั้งก็ตาม แต่ความรู้และความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ต่อการใช้กฎหมายที่ซับซ้อนยังเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ในขั้นตอนการสืบสวนสอบสวนเจ้าหน้าที่บางรายยังคงเข้าใจความหมายของการค้ามนุษย์ที่ไม่สามารถแยกจากการเข้าเมืองผิดกฎหมายได้

อย่างไรก็ดีในปี 1999 รัฐบาลไทยได้พยายามที่จะแก้ไขปัญหาโดยการออก Memorandum of Understanding on Common Guidelines of Practices for Agencies Concerned with Cases Where Women and Children are Victims of Human Trafficking เพื่อให้เจ้าหน้าที่รัฐเข้าใจในหน้าที่ของตนในการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะในเด็กที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องถูกส่งเข้าในสถานพักพิงทันที และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ต้องจัดหาหลักสูตรเพื่อฝึกอบรมอาชีพ

นอกจากนี้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรจัดให้มีการพัฒนาทักษะอาชีพสตรีและเด็กที่มีการปรับปรุงให้ทันสมัยมากขึ้น เนื่องจากในอดีต รัฐบาลให้มีหลักสูตรพัฒนาทักษะในลักษณะขั้นพื้นฐานเท่านั้น อาทิ ช่างทำผม เป็นต้น ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สามารถเสริมสร้างอาชีพให้ผู้เสียหายมีรายได้มากขึ้น

5. การให้บริการต่อผู้เสียหาย

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะยังมีแนวทางในการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ อาทิ ที่พักอาศัย การฝึกอาชีพก็ตาม หากแต่ยังไม่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการป้องกันผู้เสียหายจากภาวะความยากจนอย่างยั่งยืน อาทิ การฝึกอาชีพยังคงเป็นอาชีพที่มีรายได้ไม่สูงนัก ทำให้เมื่อผ่านการฝึกอาชีพแล้วผู้เสียหายไม่สามารถได้รับรายได้ที่ดีกว่าเดิม อาจทำให้จำเป็นต้องอพยพอีกครั้งและมีความเสี่ยงที่จะถูกกระทำซ้ำ นอกจากนี้ ผู้ที่ไม่ได้มีสัญชาติไทยแต่ถูกล่อลวงไปยังต่างแดน อาทิ กลุ่มชาติพันธุ์ ก็ทำให้ไม่สามารถเดินทางกลับราชอาณาจักรไทยได้ ทำให้ผู้เสียหายยังคงต้องเร่ร่อนอยู่ในต่างแดน

6. การแก้ปัญหาไม่ให้เกิดเป็นผู้เสียหายซ้ำ

หญิงสาวส่วนใหญ่ตั้งใจอพยพเพื่อที่จะแก้ปัญหาภาวะหนี้สินของครอบครัว นอกจากจะมีหนี้สินของครอบครัวแล้ว ยังมีหนี้สินที่มาจากผู้ที่พาตนเองเดินทางข้ามประเทศ ดังนั้น หญิงสาวจะต้องตกอยู่ในภาวะหนี้สินเป็นจำนวนมากเมื่ออพยพไปยังต่างแดน หากแต่รัฐบาลยังคงไม่มีแนวทางที่จะแก้ปัญหาภาวะหนี้สินดังกล่าวอย่างยั่งยืน ทำให้กลุ่มผู้อพยพกลายเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะเป็นเหยื่อขององค์กรค้ามนุษย์ซ้ำแล้วซ้ำเล่า

ในปัจจุบัน มีเพียงองค์กรสาธารณประโยชน์บางองค์กรเท่านั้น ที่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาหนี้สินของผู้เสียหาย อาทิ องค์กร HELP Asian Women's Shelter

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่า ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ทุกคนเมื่อเข้าสู่กระบวนการดำเนินคดีมักได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง อาทิ การขาดรายได้ การเกิดภาวะหนี้สิน ทำให้ยังเพิ่มความเสี่ยงในการที่เหยื่อจะดำเนินการกลับเข้าสู่การตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ใหม่อีกครั้ง รัฐทุกรัฐควรให้ความร่วมมือกันโดยการจัดระบบประมาณในการเยียวยาผู้เสียหายอย่างเหมาะสมที่เพียงพอต่อการฟื้นฟูเหยื่อในระยะยาว รวมถึงการจัดหางานและการฝึกอาชีพ เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตใหม่ ควรจัดทำศูนย์บรรเทาและช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ มีบริการตรวจโรค หากพบภาวะการติดเชื้อ ควรมีการจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาล ถึงแม้ว่าผู้เสียหายค้ามนุษย์จะอาศัยอยู่ในประเทศอย่างผิดกฎหมายก็ตาม มีการบริการดูแลรักษาฟรีทุกรายการเพื่อดูแลเมื่อผู้เสียหายหยุดทำงานและฟื้นฟูตัวเอง ควรมีการจัดสรรที่พัก พร้อมทั้งมีนักสังคมสงเคราะห์ให้คำปรึกษาตลอดเวลา มีบริการให้คำปรึกษาทางจิตเวช การบริการล่ามแปลภาษา มีกระบวนการการให้คำปรึกษาและการดูแลทางการแพทย์อย่างใกล้ชิด และบริการให้การฝึกอบรมด้านทักษะแรงงาน เพื่อให้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์สามารถกลับมาใช้ชีวิตตามปกติได้อีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ หากผู้เสียหายตัดสินใจที่จะดำเนินคดี รัฐจำเป็นต้องออกวีซ่าให้สามารถพำนักอยู่ได้ตลอดระยะเวลาการดำเนินคดี และยังสามารถขอยื่นสถานะเป็นผู้ลี้ภัยได้ด้วย ทั้งนี้ การตกอยู่ในสถานะของการเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์เมื่อต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง รัฐควรมีการจัดสรรงบประมาณในการเยียวยาให้เพียงพอที่จะฟื้นฟูผู้เสียหายได้อีกครั้งในการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน การจัดสวัสดิการที่พอเพียงจะสามารถลดอัตราการกลับมาเป็นผู้เสียหาย หรือการก้าวเข้าไปสู่การเป็นผู้ล่อลวงเสียเองได้ ทั้งยังทำให้เกิดการยอมรับของชุมชนได้อีกครั้งหนึ่ง ตลอดจนทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในระหว่างรัฐต่อรัฐได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- [1] Nataliya Opanovych, "Human Trafficking for Sex Exploitation in Thailand 2016," Collegium Civitas, Poland, 2016.
- [2] Nataliya Opanovych, "Human Trafficking for sex exploitation in Thailand," [Online]. Available: https://www.civitas.edu.pl/wp-content/uploads/2015/03/Securitologia-1_23_2016_103-110.pdf, Poland, 2012. [Accessed: 20 June 2019]
- [3] United States Agency for International Development, "Trafficking in Person," USAID, USA, 2002.
- [4] GAATW, "Human Rights in Practice: A Guide to Assist Trafficked Women and Children," GAATW, Bangkok, 1999.
- [5] L. Dorman, "Trafficking women and girls in Asia," Together, UK, 2000.
- [6] ILO, "Getting at the Roots Stopping Exploitation of Migrant Workers by Organized Crime," ILO Italy, 2002.
- [7] UNICEF, "Every Last Child Fulfill the Right of Women and Children in East Asia and the Pacific," UNICEF, USA, 2000.
- [8] Phongpaichit Piriya-rangsarn, "Gun Girls Bambling Ganja Thailand Illegal Economy and Public Policy," [Online]. Available: <http://hrw.org/press/1994/01/thaiburma.htm>, BKK, 1998. [Accessed: 20 June 2019]
- [9] L. Dorman, "Trafficking women and girls in Asia," Together, UK, 2000.
- [10] Human Rights Watch, "Owed Justice Thai Women Trafficked into Debt Bondage in Japan," Human Rights Watch, USA, 2000.
- [11] Human Rights Watch, "Thai Women Trafficked into Debt Bondage in Japan," [Online]. Available: <https://www.hrw.org/reports/2000/japan/6-sec-6-7-8.htm>, USA, 2000. [Accessed: 20 June 2019]
- [12] EU, "EU support to fight human trafficking in South/South East Asia," [Online]. Available: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR17_9/SR_HUMAN_TRAFFICKING_EN.pdf, EU, 2017. [Accessed: 20 June 2019]
- [13] Z. Dumienksi, "Critical Reflections on Anti-human trafficking," NTS, Singapore, 2011.
- [14] Save the Children Nepal, "Definition of Trafficking," [Online]. Available: https://web.archive.org/web/20071120150137/http://www.savethechildren.net/nepal/key_issues/traffdefinition.html, Nepal, 2007. [Accessed: 20 June 2019]
- [15] C. Aradau, "The perverse politics of four-letter words: risk and pity in the securitisation of human trafficking", Journal of International Studies, Chicago, March 1, 2004 page 251-277.
- [16] Amnesty International, "'Anti-trafficking measures 'not fit for purpose' and breach international law – new report"., [Online]. Available: <https://www.amnesty.org.uk/press-releases?NewsID=18820>, UK, 2018. [Accessed: 20 June 2019]

- [17] P. Project, "'Combating Human Trafficking and Modern-day Slavery".,[Online]. Available: <https://polarisproject.org/index.php>, USA, 2017. [Accessed: 25 June 2019]
- [18] EU, " Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings," [Online]. Available: http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/197/signatures?p_auth=Gn9RcCwG, EU, 2010. [Accessed: 25 June 2019]
- [19] EU, "Council of Europe Convention on the Protection of Children against Sexual Exploitation and Sexual Abuse," [Online]. Available: <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=201&CM=&DF=&CL=ENG>, EU, 2007. [Accessed: 20 June 2019]
- [20] Government of India, "Press Information Bureau," [Online]. Available: <http://pib.nic.in/newsite/PrintRelease.aspx?relid=104002>, India, 2014. [Accessed: 20 June 2019]
- [21] U. c. s. a. h. trafficking, "Poverty and Human Trafficking," [Online]. Available: <http://www.stopenslavement.org/assets/uscsaht-02.pdf>, US, 2016. [Accessed: 20 June 2019]

การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุข
ในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

Self Esteem, Adversity Quotient and Happiness at Work of Officers

at Directorate of Civil Affairs

กฤษกร บุนนาค¹

ทิพย์วัลย์ สุรินยา²

Kotchakorn Bunnak

Tippavan Surinya

¹ร.อ.หญิง นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²ผศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail : sweetpeemai28@gmail.com

Received: May 3, 2019

Revised: May 17, 2019

Accepted: May 22, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ระดับความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ จำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า 1) การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและมีความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศอยู่ในระดับสูง 2) ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this study were; 1) to study the level of self esteem, adversity quotient and happiness at work of officers at Directorate of Civil Affairs, 2) to compare happiness at work of officers at Directorate of Civil Affairs according to their personal factors, 3) to study relationships between self esteem and happiness at work of officers at Directorate of Civil Affairs, and 4) to study relationships between adversity quotient and happiness at work of officers at Directorate of Civil Affairs. The samples were 188 officers at Directorate of Civil Affairs. Data were collected by using the questionnaires. The statistic methods used for analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The statistical significance was set at .05 and .01 level.

The results of this study indicated that 1) Self esteem, adversity quotient and happiness at work of Officers at Directorate of Civil Affairs were at the high level, 2) Officers at Directorate of Civil Affairs who had different in sex, age, position, education level, marital status, working experience and salary have not different happiness at work, 3) Self esteem have positively correlated with and happiness at work of officers at Directorate of Civil Affairs with statistical significant at .01 level, and 4) Adversity quotient had positive correlation with happiness at work of officers at Directorate of Civil Affairs with statistically significance at .01 level.

Keywords : Self Esteem, Adversity Quotient, Happiness at Work

บทนำ

กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศเพื่อป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศ ตลอดจนการพัฒนากองทัพอากาศมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” ตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาทหารฉลาด (Smart People) อาวุธฉลาด (Smart Weapon Systems) และกลยุทธ์ฉลาด (Smart Tactics) เพื่อให้ความมั่นใจว่ากองทัพอากาศจะดำรงขีดความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติการกิจด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุดเพื่อประเทศชาติ และประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ [1] ทั้งนี้กองทัพอากาศตระหนักดีว่าการพัฒนากำลังพลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเร่งด่วนเป็นลำดับแรก เพราะการขับเคลื่อนในทุกมิติต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากกำลังพลทุกระดับชั้นยศ กำลังพลต้องมีจิตสำนึกในการเป็นทหารอากาศ โดยใช้สมรรถนะและขีดความสามารถของกำลังพลได้อย่างเต็มที่ เพื่อปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง เสริมสร้างการเรียนรู้อย่างพอเพียงในสายงาน ก้าวทันเทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่ พัฒนาแนวคิดในการปฏิบัติการกิจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจะปฏิบัติการกิจของกองทัพอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า และสามารถเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นได้ว่าเป็นอย่างไรโดยไม่จำเป็นต้องอาศัยสิ่งอื่นหรือผู้อื่น ซึ่งความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองจะสื่อออกมาทางความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น และความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานดีขึ้น [2] บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงสามารถฟันฝ่าอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต สามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ใจด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ด้วยความหวังและความกล้าหาญ จึงเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานได้เป็นอย่างดี [3] ดังนั้น ถ้าข้าราชการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ก็จะทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่เปิดเผยแสดงความสามารถของตนเอง มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ไม่ดีต่องาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการมีความรู้สึกกังวลใจ ท้อแท้ใจ มองโลกในแง่ร้าย ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และมีแนวโน้มที่จะประสบความล้มเหลวในชีวิต ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงไม่ควรมองข้ามหรือละเลยในการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ ทำให้ข้าราชการกำหนดความสามารถในการจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ของตนเองในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งสามารถก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมุ่งมั่นจนทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน Stoltz [4] กล่าวว่า ผู้ที่มีความสามารถเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จะต้องมีความอดทนในทางบวก มีสติ มีความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ซึ่งถือว่าเป็นความท้าทายที่ทำให้เกิดโอกาสหาหนทางที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตของบุคคล นอกจากนี้ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค ยังสามารถทำนายและบ่งบอกความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความคาดหวัง ความสุขในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ มีสุขภาพทั้งใจและกายดี สามารถเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาสู่ชีวิตได้ [5] ดังนั้น หากข้าราชการมีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ ก็ย่อมช่วยให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

ความสุขเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทุกคนปรารถนา ไม่ว่าจะเป็นมุมมองของชีวิตส่วนตัว ครอบครัว หรือการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปคนส่วนใหญ่มักจะใช้เวลาที่ทำงานมากกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวัน ดังนั้นการเสริมสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น นอกจากจะทำให้ชีวิตมีความสุขแล้ว ยังทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพและน่าพอใจ ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่ข้าราชการสามารถทำงานด้วยความสุข รู้สึกสนุก ทำงานในสิ่งที่ตนเองรัก และงานประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่าตนเองได้แสดงความสามารถและศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางกายและจิตใจ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย มีความสุขจากการที่บุคลากรในที่ทำงานเดียวกันมีน้ำใจเอื้ออาทรกัน มีบรรยากาศในการทำงานดี ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นหากข้าราชการมีความสุขในการทำงาน ก็จะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามองเห็นคุณค่าในตนเองและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ได้

ดังเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ โดยมุ่งหวังว่า จะเป็นข้อมูลพื้นฐาน

สำหรับหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และวางแผนพัฒนาบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อมุ่งสู่การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ จำนวน 354 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ Yamane [6] ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ที่จะเป็นตัวแทนของประชากร ในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแทนประชากร จำนวน 188 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Coopersmith [7] ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสำคัญ ด้านการมีอำนาจ ด้านการมีความสามารถ และด้านการมีคุณความดี ข้อคำถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 35 ข้อ

1. ด้านความสำคัญ 8 ข้อ
2. ด้านการมีอำนาจ 9 ข้อ
3. ด้านการมีความสามารถ 9 ข้อ
4. ด้านการมีคุณความดี 9 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงวัดระดับ โดยข้อความแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก ในลักษณะการประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยมาก	3 คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	4 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนการเห็นคุณค่าในตนเอง ทั้งรายข้อ รายด้าน และโดยรวม มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ช่วงคะแนน	=	$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}}$	=	$\frac{4 - 1}{3}$	=	1.00
ระดับคะแนน						ความหมาย
1.00 – 2.00						การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับต่ำ
2.01 – 3.00						การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 – 4.00						การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค โดยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Stoltz [4] ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบของปัญหาและความยุ่งยากต่อชีวิต และด้านความอดทนต่อความยืดหยุ่นของปัญหา ข้อคำถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 38 ข้อ

1. ด้านการควบคุม 9 ข้อ
2. ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ 9 ข้อ
3. ด้านผลกระทบของปัญหาและความยุ่งยากต่อชีวิต 10 ข้อ
4. ด้านความอดทนต่อความยืดหยุ่นของปัญหา 10 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงวัดระดับ โดยข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก ในลักษณะการประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ เช่นเดียวกับข้างต้น

เกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค ทั้งรายข้อ รายด้าน และโดยรวม ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา เช่นเดียวกับข้างต้น

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Manion [8] ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ข้อคำถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 39 ข้อ

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 10 ข้อ
2. ด้านความรักในงาน 9 ข้อ
3. ด้านความสำเร็จในงาน 10 ข้อ
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ 10 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงวัดระดับ โดยข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก ในลักษณะการประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ เช่นเดียวกับข้างต้น

เกณฑ์การให้คะแนนความสุขในการทำงาน ทั้งรายข้อ รายด้าน และโดยรวม มีเกณฑ์การพิจารณาเช่นเดียวกับข้างต้น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย และทฤษฎีแนวคิด ที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค และความสุขในการทำงาน

ขั้นที่ 2 หาค่าความเที่ยง (Validity) ของเครื่องมือวิจัย โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง และนิยามศัพท์เฉพาะ หลังจากนั้น นำข้อเสนอแนะมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัย โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

แล้วจึงนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1. แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .915
2. แบบสอบถามความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .964
3. แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .976

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขอนหนังสือจากโครงการวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงเจ้ากรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

ขั้นที่ 2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ โดยผู้วิจัยทำการชี้แจงและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับที่ได้

ขั้นที่ 3 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมด ตามเกณฑ์ที่กำหนด นำแบบสอบถามที่ได้บันทึกคะแนนโดยลงรหัสและบันทึกข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.06 มีอายุอยู่ระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 43.62 มีตำแหน่งลูกจ้าง – พนักงานราชการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 มีอายุราชการ เริ่มบรรจุ – 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 60.11 มีสถานภาพแบบสมรส หย่าร้าง หรือหม้าย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 52.66 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001–30,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคะแนนโดยรวมและรายด้านของการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค และความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ระดับความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค และระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การเห็นคุณค่าในตนเอง	3.26	0.34	สูง
ด้านความสำคัญ	3.20	0.44	สูง
ด้านการมีอำนาจ	3.29	0.38	สูง
ด้านการมีความสามารถ	3.24	0.40	สูง
ด้านการมีคุณความดี	3.31	0.39	สูง

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค	3.32	0.36	สูง
ด้านการควบคุม	3.33	0.37	สูง
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	3.33	0.52	สูง
ด้านผลกระทบของปัญหาและความยุ่งยากต่อชีวิต	3.29	0.41	สูง
ด้านความอดทนต่อความยืดหยุ่นของปัญหา	3.34	0.44	สูง
ความสุขในการทำงาน	3.19	0.44	สูง
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.36	0.40	สูง
ด้านความรักในงาน	3.39	0.43	สูง
ด้านความสำเร็จในงาน	3.36	0.38	สูง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.19	0.44	สูง

ผลการทดสอบ

1. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (F) ความสุขในการทำงานของ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=188)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงานโดยรวม			
	t	F	p-value	สรุปผล
เพศ	1.903	-	.059	ไม่แตกต่าง
อายุ	-	0.624	.601	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่ง	-	0.388	.817	ไม่แตกต่าง
อายุราชการ	-	0.205	.935	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	-	0.418	.659	ไม่แตกต่าง
สถานภาพสมรส	0.316	-	.751	ไม่แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน	-	0.036	.965	ไม่แตกต่าง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

การเห็นคุณค่าในตนเอง	ความสุขในการทำงาน				
	ด้านติดต่อสัมพันธ์	ด้านความรักในงาน	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	โดยรวม
ด้านความสำคัญ	.463**	.467**	.496**	.704**	.650**
ด้านการมีอำนาจ	.327**	.523**	.572**	.632**	.623**
ด้านความสามารถ	.320**	.584**	.573**	.552**	.613**
ด้านคุณความดี	.387**	.565**	.513**	.446**	.575**
โดยรวม	.447**	.639**	.644**	.696**	.735**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .735$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจากที่ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศเห็นคุณค่าในตนเองค่อนข้างสูง จะทำให้ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศมีความสุขในการทำงานสูงตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น กล้าที่จะเผชิญกับปัญหา โดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ในการแก้ปัญหา มองโลกในแง่ดี คิดในด้านบวก พอใจในตนเอง กล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และสามารถกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุความสำเร็จ การเห็นคุณค่าในตนเองจะทำให้บุคคลมีทัศนคติต่อตนเองในแง่ดีพร้อมที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างและขัดแย้งกับตนเอง ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดี และความรู้สึกทางบวกต่อบุคคลอื่น อีกทั้งข้าราชการยึดมั่นในมาตรฐานของสังคม โดยปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กองทัพอากาศกำหนดไว้ ไม่กระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมขัดต่อกฎระเบียบและวินัย มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม การไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม จึงส่งผลให้ข้าราชการมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้นภายในจิตใจ รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทางด้านบวก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีความสุขในการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ด้านติดต่อสัมพันธ์ ($r = .447$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ด้านความรักในงาน ($r = .639$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ด้านความสำเร็จในงาน ($r = .644$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($r = .696$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ

ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค	ความสุขในการทำงาน				
	ด้านติดต่อสัมพันธ์	ด้านความรักในงาน	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	โดยรวม
ด้านการควบคุม	.329**	.591**	.537**	.537**	.537**
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	.421**	.466**	.430**	.430**	.430**
ด้านผลกระทบของปัญหาและความยุ่งยากต่อชีวิต	.421**	.632**	.609**	.609**	.609**
ด้านความอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหา	.446**	.747**	.620**	.620**	.620**
โดยรวม	.491**	.727**	.655**	.655**	.655**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .655$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจากการที่ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศมีความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคค่อนข้างสูง จะทำให้มีความสุขในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศมีความสามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์หาสาเหตุได้เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสถานการณ์ รับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมในการควบคุมปัญหา และพยายามเอาชนะความยากลำบากด้วยจิตใจที่เข้มแข็งและมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส ด้วยการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีความมุ่งมั่น อดทน เพื่อความสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถรับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น และพยายามจัดการปัญหาให้อยู่ในวงจำกัด ลดขั้นตอนของการทำงานให้สั้นและง่าย เพื่อป้องกันความยุ่งยากและซับซ้อน รวมถึงการคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงาน

เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต สามารถก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมุ่งมั่นจนทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตและมีความสุขในการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ด้านติดต่อสัมพันธ์ ($r = .491$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ด้านความรักในงาน ($r = .727$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ด้านความสำเร็จในงาน ($r = .655$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($r = .655$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การเห็นคุณค่าในตนเอง

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ มีการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศนั้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา โดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองในการแก้ปัญหา มองโลกในแง่ดี คิดในด้านบวกพอใจในตนเอง กล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุความสำเร็จ การที่เห็นคุณค่าในตนเองจะทำให้บุคคลมีทัศนคติต่อตนเองในแง่ดี พร้อมทั้งจะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างและขัดแย้งกับตนเอง ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดี และความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกต่อบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Coopersmith [7] ที่กล่าวว่า การที่บุคคลรับรู้และประเมินตนเอง แล้วแสดงออกในแง่เกี่ยวกับการยอมรับและไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงขอบเขตความเชื่อที่มีต่อตนเอง ในด้านการมีความสำคัญ ด้านการมีอำนาจ ด้านการมีความสามารถ และด้านการมีคุณความดี รวมไปถึงการรับรู้และประเมินจากบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง ซึ่งสามารถรับรู้ได้จากคำพูด และพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลนั้น

2. ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ มีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศมีความสามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ รับรู้ และเข้าใจสถานการณ์รับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมในการควบคุมปัญหา และพยายามเอาชนะความยากลำบากด้วยจิตใจที่เข้มแข็งและมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส ด้วยการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีความมุ่งมั่น อดทน เพื่อความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Stoltz [4] ที่กล่าวว่าความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการควบคุมปัญหาเมื่อมีอุปสรรค สามารถจำกัดขอบเขตของความเสียหาย และอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหานั้นได้

3. ความสุขในการทำงาน

ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ มีทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจของข้าราชการ รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทางด้านบวกมากกว่าทางด้านลบ จากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกกับงานที่ทำ พยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นความสุขที่ได้รับจากการทำงาน เป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกในอารมณ์ทางบวก เช่น การยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ มีความสนุกสนาน มีความสุข ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่ที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Manion [8] ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญ ด้านการมีอำนาจ ด้านการมีความสามารถ และด้านการมีคุณความดีมีสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องมาจากข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น กล้าที่จะเผชิญกับปัญหา โดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองในการแก้ปัญหา มองโลกในแง่ดี คิดในแง่บวก พอใจในตนเอง กล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุความสำเร็จ การที่เห็นคุณค่าในตนเอง จะทำให้บุคคลมีทัศนคติต่อตนเองในแง่ดี พร้อมทั้งยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่าง และขัดแย้งกับตนเอง ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดี และความรู้สึกทางบวกต่อบุคคลอื่น อีกทั้งข้าราชการมีการยึดมั่นในมาตรฐานของสังคม โดยปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กองทัพอากาศกำหนดไว้ ไม่กระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม จัดต่อกฎระเบียบและวินัย มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม การไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม จึงส่งผลให้ข้าราชการรู้สึกที่ดีเกิดขึ้นภายในจิตใจ รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทางด้านบวก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Coopersmith [7] ที่กล่าวว่า การที่บุคคลรับรู้และประเมินตนเอง แล้วแสดงออกในแง่เกี่ยวกับการยอมรับและไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงขอบเขตความเชื่อที่มีต่อตนเองในด้านการมีความสำคัญ ด้านการมีอำนาจ ด้านการมีความสามารถ และด้านการมีคุณความดี รวมไปถึงการรับรู้และประเมินจากบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง ซึ่งสามารถรับรู้ได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลนั้น

ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ด้านการควบคุม ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบของปัญหาและความยุ่งยากต่อชีวิต และด้านความอดทนต่อความยึดเยื้อของปัญหา มีสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องมาจากข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศมีความสามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์

หาสาเหตุได้เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสถานการณ์ รับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมในการควบคุมปัญหา และพยายามเอาชนะความยากลำบากด้วยจิตใจที่เข้มแข็งและมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส ด้วยการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีความมุ่งมั่น อดทน เพื่อความสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถรับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น และพยายามจัดการปัญหาให้อยู่ในวงจำกัด ลดขั้นตอนของการทำงานให้สั้นลงและง่าย เพื่อป้องกันความยุ่งยากและซับซ้อน รวมถึงการคำนึงถึงเป้าหมายในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต สามารถก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมุ่งมั่นจนทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Stoltz [4] ที่กล่าวว่า ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการควบคุมปัญหาเมื่อมีอุปสรรค สามารถจำกัดขอบเขตของความเสียหาย และอดทนต่อความความยืดเยื้อของปัญหานั้นได้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศอยู่ในระดับสูง นับเป็นสิ่งที่ดีและควรสนับสนุนให้ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศมีการสร้างระดับความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปอีก ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ รับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดี ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีการให้และรับความช่วยเหลือ ดูแลซึ่งกันและกัน สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ทำให้เกิดมิตรภาพและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรู้สึกว่ายู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและปรารถนาดีต่อกัน มีความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน ทำในสิ่งที่ตนเองถนัดหรือสนใจมีความกระตือรือร้น และพึงพอใจในสิ่งที่ได้ปฏิบัติงาน ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน รู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสบความสำเร็จในการทำงาน และรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีความสุขทุกครั้งที่ได้พัฒนาตนเองให้เป็นส่วนหนึ่งที่ได้ช่วยเหลือบุคคลอื่น สร้างคุณประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม เพื่อเข้าสู่ชีวิตที่มีความสุขอย่างแท้จริง (Authentic Happiness)

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศควรมีการพัฒนาส่งเสริมให้ข้าราชการมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น กล้าที่จะเผชิญกับปัญหา โดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองในการแก้ปัญหา มองโลกในแง่ดี คิดในด้านบวก พึงพอใจในตนเอง กล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุความสำเร็จ การที่มีข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มมากขึ้น จะทำให้มีทัศนคติต่อตนเองในแง่ดีพร้อมที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่าง และขัดแย้งกับตนเอง ชอบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดี และความรู้สึกทางบวกต่อบุคคลอื่นงานที่ทําก็จะออกมาดี และส่งผลให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารอากาศอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น กรมกิจการพลเรือนทหาร

อากาศควรมีการพัฒนาส่งเสริมให้ข้าราชการมีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์ หาสาเหตุได้เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสถานการณ์ รับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมในการควบคุมปัญหา และพยายามเอาชนะความยากลำบากด้วยจิตใจที่เข้มแข็งและมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส ด้วยการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีความมุ่งมั่น อดทน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต สามารถก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมุ่งมั่น จนทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตและมีความสุขในการทำงานได้

เอกสารอ้างอิง

- [1] จอม รุ่งสว่าง, นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปี 2560 [Online]. Available: http://www.rtaf.mi.th/th/Documents/Publication/ RTAF_Policy_2560-2561.pdf, [Accessed: 20 กุมภาพันธ์ 2561]
- [2] เกียรติวรรณ อมาตยกุล, พลังแห่งความเชื่อมั่น, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ที.พี.พรินท์ จำกัด, 2543.
- [3] จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล, ผลของการจัดโปรแกรมการฝึกการกล้าแสดงออกต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- [4] Stoltz, P. G., Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities, John Wiley & Son, New York, 1997.
- [5] ชีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, AQ พลังแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: ชรรคมถการพิมพ์, 2551,
- [6] Yamane Taro, Statistic, An Introductory Analysis, 2nd Ed., Harper and Row, New York, 1967.
- [7] Coopersmith, The Antecedent of Self Esteem, Consulting Psychologists Press Inc, California, 1981.
- [8] Manion, “Joy at work: creating a positive workplace”, Journal of Nursing Administration, 33(12):652 - 659, December 2003.

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Quality of Working Life of Deputy Superintendent Police Officers under the Royal Thai Police

ศรีสกุล เจริญศรี

Srisakul Jareonsri

พ.ต.อ.หญิง ดร. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

E-mail : srisakulj@gmail.com

Received: February 26, 2019

Revised: April 4, 2019

Accepted: April 4, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ 4) เปรียบเทียบลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำนวน 356 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และค่า S.D. เท่ากับ .57 2) ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้ต่อเดือน และอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1 จำนวน 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว (4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย และ (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 4) ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านอายุราชการที่ต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 5) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ได้แก่ การเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม การกำหนดเส้นทางความเจริญก้าวหน้าในอาชีพตำรวจที่ชัดเจน การกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลาทำงาน การพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การจัดสรรบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและมีมาตรฐาน การรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา, การกำหนดงานหลักในหน้าที่รับผิดชอบของตำรวจให้ชัดเจน และ การให้ความสำคัญและพัฒนาระบบประชาสัมพันธ์เชิงรุก เป็นต้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการตำรวจ รองผู้กำกับการ

ABSTRACT

The objective of this research were 1) to study the quality level of working life of Deputy Superintendent Police Officers 2) to compare quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers, classified by personal factors 3) to study the order of indicators quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers 4) to compare the order of indicators quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers, classified by personal factors 5) to study opinions and suggestion of working life of Deputy Superintendent Police Officers. The samples consisted of 356 Deputy Superintendent Police Officers. Data were collected by questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA and content analysis.

The results showed that 1) the overall quality in working life of Deputy Superintendent Police Officers was moderate level with average of 2.92 and standard deviation of .57 2) In comparing the overall quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers classified by personal factor, it was found that Police Officers who differed in age, duration of employment and monthly income have the overall quality of working life differences at the statistically significant level of .05. However, there were no difference result in gender, number of children, educational level and marital status. 3) the order of indicators in quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers was important at level 1, There are 6 indicators: prioritize accordingly (1) adequate and fair compensation (2) progress and stability (3) the total life space (4) development of human capacities (5) safe and healthy environment and (6) democracy at work 4) In comparing the overall order of indicators in quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers classified by personal factor, it revealed that Police Officers who differed in gender, age, marital status, number of children, educational level and monthly income have no differences in quality of working life. Except period of time had the overall quality of working life differences at the statistically significant level of .05 5) Development guidelines in quality of working life of Deputy Superintendent Police Officers are to increase compensation and to appropriate welfare, set clearly process path in the police career , determine the appropriate amount workload according to the suitable working period , develop knowledge in order to work effectively, allocate adequate personnel and materials to perform the work effectively, listen to the opinions and attitudes of the subordinates, clearly define obligation of the workloads and focus on development in proactive public relations system, etc.

Keywords: The Quality of Working Life, Police Officers, Deputy Superintendent

บทนำ

“ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่ามากที่สุดในทุกองค์การ เพราะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ ที่จะช่วยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานและสร้างผลงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ ผู้บริหารในทุกองค์การจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารคนให้ได้งานและบริหารงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคล องค์การที่มีทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีจิตสมรรถนะและทักษะที่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง จะช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์การนั้น แผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อช่วยให้ประเทศสร้างความได้เปรียบและความสามารถในการแข่งขัน เพื่อพัฒนาสู่การเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน [1]

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีบทบาทสำคัญต่อความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวกับสวัสดิการและความสุขของมนุษย์ [2] แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งได้เสนอเป็นทฤษฎีแรงจูงใจในรายงาน "A Theory of Human Motivation" [3] โดยองค์ประกอบหรือมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากการทำงานมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต [4] การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง องค์การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ [5] Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ [6] ต่อมา Huse & Cumming ได้เสนอเกณฑ์การพิจารณาที่ครอบคลุมคุณลักษณะที่มีความแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมของบุคคลและสังคมขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการด้านสังคม 6. ประชาธิปไตยในองค์การ 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม [7]

ตำรวจไทย หรือเรียกชื่ออย่างเป็นทางการว่า ตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police) ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรม อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ [8]

ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับกับการเป็นข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรชั้นยศพันตำรวจโท ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นกำลังหลักในระดับผู้นำการปฏิบัติงาน เป็นผู้รับนโยบายโดยตรงจากผู้บังคับบัญชาระดับผู้กำกับหรือหัวหน้าสถานีตำรวจ และเป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละสายงาน รวมทั้งเป็นผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดแทนผู้กำกับการ ความสำคัญของรองผู้กำกับการจะเป็นผู้ที่เติบโตในตำแหน่งเพื่อก้าวขึ้นสู่ระดับผู้กำกับการหรือหัวหน้าสถานีตำรวจ บุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งในระดับดังกล่าว ควรมีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งความรู้ ความสามารถ จิตสมรรถนะ ศักยภาพ สุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมเป็นองค์ประกอบที่เรียกว่า “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี” ซึ่งหมายถึงความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้กำกับการหรือหัวหน้าสถานีตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะทำการศึกษากิจกรรมชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ เฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือเฉพาะสายงานใดสายงานหนึ่งเท่านั้น ซึ่งผลการศึกษาล้วนพบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ แต่ยังไม่ปรากฏว่าได้มีการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ

ในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเป็นระบบมาก่อน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 6,978 คน จาก 3,235 กองกำกับการ/สถานีตำรวจ [9] กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 356 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เริ่มจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบพื้นที่ โดยทำการสุ่มเป็นลำดับขั้นมากกว่า 1 ระดับ เพื่อแบ่งพื้นที่จากระดับกองบัญชาการ/ภาค เป็นระดับกองบังคับการ/ภูธรจังหวัด และระดับกองกำกับการ/สถานีตำรวจ แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้กำกับการหรือหัวหน้าสถานีตำรวจ จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 กองกำกับการ/สถานีตำรวจ เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการในสังกัดหน่วยงานละ 1 คน รวมจำนวนแบบสอบถาม 356 ชุด โดยการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ร่วมกับการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และมีข้าราชการตำรวจในพื้นที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 45 วัน ได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 356 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน และอายุราชการ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ประยุกต์จากแนวคิดของ Huse & Cumming เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 3 ระดับ ได้แก่ น้อย ปานกลาง มาก

ตอนที่ 4 เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ เป็นคำถามปลายเปิด

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการนำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปร ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.7-1.0 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

- ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ คำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ข้อมูลการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ คำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

2.34 – 3.00	หมายถึง	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญ ลำดับที่ 1
1.67 – 2.33	หมายถึง	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญ ลำดับที่ 2
1.00 – 1.66	หมายถึง	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญ ลำดับที่ 3
- เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ใช้สถิติเชิงอ้างอิงด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
- อธิบายความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

- ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 อายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.6 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 71.6 มีบุตรจำนวน 3-4 คน

คิดเป็นร้อยละ 43.0 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 57.0 รายได้ที่ได้รับต่อเดือน 35,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.6 และมีอายุราชการ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.0

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเกี่ยวข้องกับอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.40	.56	ปานกลาง
2. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.20	.71	ปานกลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.18	.67	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.10	.72	ปานกลาง
5. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.03	.77	ปานกลาง
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	2.81	.82	ปานกลาง
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.39	.82	น้อย
8. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.30	.74	น้อย
รวม	2.92	.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และค่า S.D. เท่ากับ .57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน และระดับน้อย 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig
1. เพศ	-1.103		.113
2. อายุ		10.124	.000*
3. สถานภาพการสมรส		1.136	.104
4. จำนวนบุตร		.986	.216
5. ระดับการศึกษา		.541	.368
6. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน		6.422	.000*
7. อายุราชการ		2.204	.000*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน และอายุราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยพบว่าผู้ที่มีกลุ่มอายุ 30-40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ กลุ่มที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 35,001-40,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่ากลุ่มที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 30,001-35,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท ตามลำดับ และกลุ่มที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า กลุ่มที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน 35,001-40,000 บาท และ 30,001-35,000 บาท ตามลำดับ และข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีกลุ่มอายุราชการ 15-20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า กลุ่มอายุราชการ 21-25 ปี และกลุ่มอายุราชการ 26-30 ปี ตามลำดับ ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการศึกษาลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับความสำคัญ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.76	.43	1
2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.74	.42	1
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	2.70	.46	1
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.40	.50	1
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	2.38	.49	1
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	2.36	.48	1
7. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	2.24	.43	2
8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.18	.38	2
รวม	2.48	.29	1

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในลำดับที่ 1 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว 4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัด อยู่ในลำดับที่ 2 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 7) ด้านการบูรณาการด้านสังคม และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5. ผลการเปรียบเทียบการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig
1. เพศ	1.327		.186
2. อายุ		.552	.576
3. สถานภาพการสมรส		.628	.543
4. จำนวนบุตร		1.230	.298
5. ระดับการศึกษา		2.433	.065
6. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน		1.871	.115
7. อายุราชการ		2.640	.034*

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยด้านอายุราชการต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยพบว่า กลุ่มอายุราชการ 15-20 ปี จัดลำดับความสำคัญตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกับกลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี กลุ่มอายุราชการ 26-30 ปี จัดลำดับความสำคัญตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกับกลุ่มอายุราชการ 21-25 ปี และ ต่ำกว่า 15 ปี และกลุ่มอายุราชการมากกว่า 30 ปี จัดลำดับความสำคัญตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกับกลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 15 ปี

6. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 73.97 ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ไม่มีการอบรมพัฒนาตำรวจให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ไม่มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณในการปฏิบัติงาน ขาดการสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับผู้บังคับบัญชา ความท้อแท้จากการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีงานที่ไม่ใช่หน้าที่หลักของตำรวจมากเกินไป

ไม่มีเวลาพักผ่อน ไม่มีเวลาดูแลครอบครัว เกิดความเครียดและมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี เป็นต้น ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และรายจ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรมีการแต่งตั้งโยกย้ายที่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน ควรกำหนดเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจน ควรพัฒนาความรู้ให้กับข้าราชการตำรวจอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร ควรกำหนดงานหลักในหน้าที่รับผิดชอบของตำรวจให้ชัดเจน เป็นต้น

วิจารณ์ผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และค่า S.D. เท่ากับ .57 โดยมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน และระดับน้อย 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ซึ่งมีความครอบคลุมหลายด้าน รวมถึงภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมากขึ้น ในขณะที่กำลังพล งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนจำกัด ทัศนคติของประชาชนส่วนหนึ่งที่มีต่อตำรวจในทางลบ ทำให้การทำงานของข้าราชการตำรวจยุ่งยากมากขึ้นตามไปด้วย ข้าราชการตำรวจต้องใช้เวลาไปกับการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ไม่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับภาระความรับผิดชอบ ซึ่งต้องเสี่ยงต่อชีวิต ร่างกาย และจิตใจ ไม่มีเวลาพักผ่อนและเวลาให้กับครอบครัวเพียงพอส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ในขณะเดียวกันข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการส่วนใหญ่เห็นว่า เส้นทางก้าวหน้าในอาชีพของตำรวจยังไม่ชัดเจน มีการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดเป็นความเครียดสะสม กดดันและท้อแท้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริพร ลือวิภาสกุล [10] เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และค่า S.D. เท่ากับ .867 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

2. ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการที่มีอายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน และอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะระบบการเลื่อนระดับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ ผูกโยงกับการเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนขั้นยศของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งระดับรองผู้กำกับการ ในกลุ่มอายุ 30-40 ปี ถือว่ามีการเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่ง

ได้เร็วกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ส่วนใหญ่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือน อยู่ในช่วง 35,001-40,000 บาท มีอายุราชการน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหรือชั้นยศของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับกับการแต่อย่างใด สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของจิตติวัฒน์ ยะชัยมา [11] เรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สวนพลู กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพระดับชั้นยศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ปัจจัยด้านอายุ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

3. การจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ พบว่า มีการจัดลำดับความสำคัญเป็น 2 ลำดับ คือ ลำดับที่ 1 จำนวน 6 ด้าน และลำดับที่ 2 จำนวน 2 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม และด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ [12] เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในระดับตำแหน่ง 7-8 จัดลำดับความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ 1) ความก้าวหน้า 2) ค่าตอบแทน, ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา 3) การพัฒนาข้าราชการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน 4) ความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีกลมเกลียวในองค์กร 5) สวัสดิการ, สภาพแวดล้อม

4. ความแตกต่างของลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา และรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุราชการต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีอายุการทำงานอยู่ในองค์กรนานกว่า จะมีความเข้าใจในบริบทต่าง ๆ ของตำรวจมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานในองค์กรน้อยกว่า จึงทำให้มีผลต่อการจัดลำดับความสำคัญตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ รายได้ที่ได้รับต่อเดือน และอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ การสมรส จำนวนบุตร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ
3. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในลำดับที่ 1 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว 4) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
4. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุราชการที่แตกต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
5. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน ที่สำคัญได้แก่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และรายจ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรมีการแต่งตั้งโยกย้ายที่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน ควรกำหนดเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจน ควรพัฒนาความรู้ให้กับข้าราชการตำรวจอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมาย ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร และควรกำหนดงานหลักในหน้าที่รับผิดชอบของตำรวจให้ชัดเจน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรตระหนักถึงปัญหาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจทุกระดับอย่างจริงจัง โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยตรง
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมุ่งสร้างเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้ข้าราชการตำรวจมีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจดังคำว่า “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” อย่างแท้จริง สร้างความรักความสามัคคี และความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อวิชาชีพตำรวจ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรมจริงจัง รวมถึงส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขของข้าราชการตำรวจไทย
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจในพื้นที่ทุกท่าน ที่ช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และขอขอบคุณวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ ที่มอบพื้นที่เผยแพร่บทความวิจัยออกสู่สาธารณะ

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564), กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560.
- [2] Oliver, J.P.J. et al., Quality of Life and Mental Health Service, London: Rout ledge, 1996.
- [3] Maslow, A.H., Motivation and Personality, New York: Harper Collins, 1954.
- [4] Brief, Arthur P., Managing job Stress, Boston : Little, Brown, 1981.
- [5] Lee, M. & Kearns, S., Improving work life quality, Ontario: Longwoods publishing, 2005.
- [6] Walton, R.E. "Criteria for quality of working life" In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), Quality of working life: vol.1. The Quality of Working Life: Problems, Prospects and the State of the Art (pp.91-104). New York: Free, 1975.
- [7] Huse, E. F., & Cummings, T. G., Organization Development and Change, (3 rd ed.). St. Paul, Minnesota: West Publishing, 1985.
- [8] ตำรวจไทย, [Online]. Available: <https://th.wikipedia.org/wiki/ตำรวจไทย>. [Accessed: 22 มกราคม 2562].
- [9] กองอัตรากำลัง, สถานภาพข้าราชการตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562, กรุงเทพฯ : สำนักงานกำลังพลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561.
- [10] สิริพร ลือวิภาสกุล, คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย, ปรัชญาคุษุภัณฑ์ สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ : 2552.
- [11] ฐิติวัฒน์ ยะชัยมา, คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองสวนพลู กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ : 2552.
- [12] สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการส่วนกลาง, เอกสารอัดสำเนา, กรุงเทพฯ : 2540.

ศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษา (STEM Education) ของโรงเรียนในโครงการ
ขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

A Study of States on STEM Education Activities of School in Driven

Project STEM Education under Uthai Thani Primary

Educational Service Area Office 1

ปทุมรัตน์ สีฐป'

ธนศพล อินทร์จันทร์²

Patumrat Seetup

Tanesphol Injun

¹ดร. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

E-mail : p1458@hotmail.com

²ผศ.ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

E-mail : Tanesphol2011@gmail.com

Received: April 17, 2019

Revised: May 22, 2019

Accepted: July 22, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษา (STEM Education) ของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 การดำเนินการวิจัยมี 1 ขั้นตอน คือ ศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูฝ่ายวิชาการ จำนวน 20 คน และครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ จำนวน 20 คน คณิตศาสตร์ จำนวน 20 คน เทคโนโลยี จำนวน 20 คน ปีการศึกษา 2560 รวม 100 คน จากการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในลำดับสูงสุด คือ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านบริหารจัดการกิจกรรมสะเต็มศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และลำดับต่ำสุดได้แก่ ด้านหลักสูตร และมาตรฐานสะเต็มศึกษา แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านบริหารจัดการกิจกรรมสะเต็มศึกษาด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร และมาตรฐานสะเต็มศึกษา ตามลำดับ

คำสำคัญ : ช่วงชั้น เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

Abstract

This research aimed to study the states of STEM education activities of schools in STEM education driven project under Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 1. The research was conducted 1 step: studying the states of STEM education activities schools in STEM education driven project under Uthai Thani Primary Educational Service Area office 1. The sample group comprised 20 school administrators, 20 heads of academic affairs, 20 science teachers, 20 mathematics teachers, and 20 technology teachers in academic year 2017 totaling 100 participants by using the purposive sampling. The instrument employed was a questionnaire which developed by the researchers with the reliability coefficient of 0.94. The statistics used were average and standard deviation.

The findings found that the stage level of activities of schools in STEM education driven project under Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 1. The overall was at the high level. When each aspect was considered shown that the measurement and the evaluation of instruction of schools in STEM education driven project under Uthai Thani Primary Educational Service Area office 1 was at the top ranking and the high level, the STEM education activity management was at the second ranking and the high level, the instruction activity process was at the third ranking and the high level, and the STEM education curriculum and STEM standard was at the last ranking and the high level. The descending order of each aspect was as follows : the measurement and the evaluation of instruction, the SMEM education activity management, the instruction activity process, and the STEM education curriculum and STEM standard.

Keyword : Period, Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับชีวิตของทุกคนและเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาองค์ความรู้เพื่อมาใช้ในการดำเนินชีวิต การทำงาน และการสร้างความสำเร็จให้กับชีวิต โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบการศึกษาหลาย ๆ ประการในสังคม ไม่เว้นแม้แต่ระบบการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อก่อให้เกิดความทันสมัยในองค์ความรู้และสอดคล้องต่อ ผู้ศึกษา ตลอดจนมีส่วนช่วยดึงดูดให้ผู้สนใจเข้ามาศึกษาและนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์ [1] ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้จึงควรเน้นให้ผู้เรียนได้บูรณาการความรู้และกระบวนการต่าง ๆ ระหว่างสาขาวิชาและใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ในการแก้ปัญหาที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการเรียนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในชั้นเรียนที่เชื่อมโยงกับบริบทของโลกในชีวิตจริง รวมทั้งเกิดทักษะสำคัญในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ การจัดการศึกษาในประเทศไทยนั้น เป็นที่ทราบกันดีว่ากำลังประสบปัญหาเป็นอย่างมาก ซึ่งจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสอบ O - net ที่จัดโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, การทดสอบ Program for International Student Assessment หรือ PISA , จากผล

การประเมินที่ปรากฏในรายงานประจำปีของ World Economic Forum ต่างก็พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยส่วนใหญ่ โดยเฉพาะวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ยังไม่ดีเท่าที่ควร ผู้เรียนขาดทักษะการคิด การสอนในปัจจุบันมุ่งเน้นเพียงแต่การให้ความรู้ความจำมา ๆ เพื่อใช้ในการสอบแต่ไม่สอนให้นักเรียนได้เกิดทักษะการคิดขั้นสูงไม่มีการเชื่อมโยงความรู้ที่มีไปใช้ในการแก้ปัญหาที่พบในชีวิตประจำวัน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องแก้ปัญหานี้อย่างเร่งด่วนเพื่อเตรียมคนไทยรุ่นใหม่ ให้มีขีดความสามารถในการประกอบอาชีพ สร้างเศรษฐกิจ และสามารถดำเนินชีวิตในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) ได้ต่อไป [2]

สะเต็มศึกษาเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ที่มุ่งให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง โดยจะพัฒนากระบวนการหรือผลผลิตใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพ ผ่านประสบการณ์ในกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) หรือกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะและสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามสังคมปัจจุบันและความก้าวหน้าในศตวรรษที่ 21 [3] การจะทำโรงเรียนให้เป็น “โรงเรียนสะเต็มศึกษา” ได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจทั้งภาพกว้าง และลงลึกในรายละเอียด ต้องทำเป็นระบบโดยให้ครูทุกคนในโรงเรียนเข้าใจคำว่า “สะเต็มศึกษา” ให้ตรงกัน มีบทบาทในการทำงานเรื่องนี้ร่วมกันทุกคนไม่ว่าจะเป็นครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ใดก็ตาม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 เพื่อทราบสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษา งานวิจัยนี้จะได้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในการนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อการปรับปรุงและวางแผน การจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ 1. ด้านบริหารจัดการกิจกรรมสะเต็มศึกษา 2. ด้านหลักสูตรและมาตรฐานสะเต็มศึกษา 3. ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

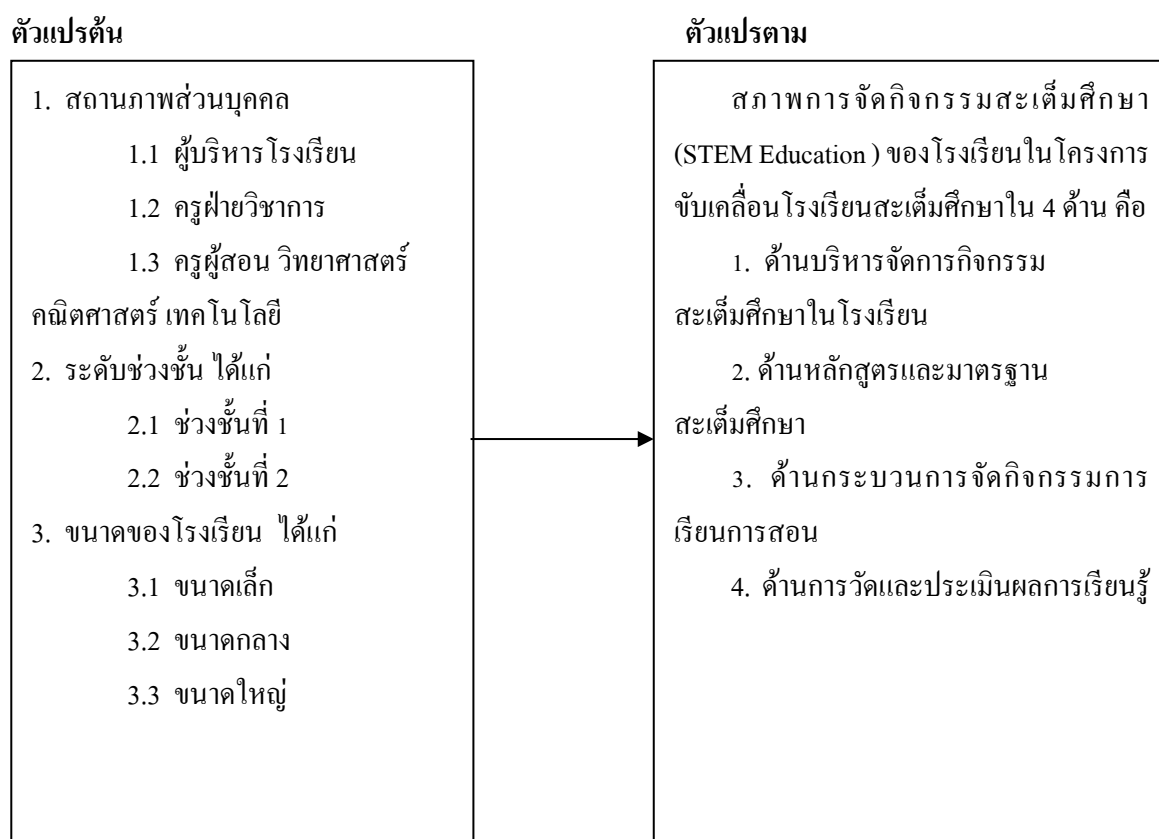
ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูฝ่ายวิชาการ และครูโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จาก 20 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 362 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำนวน 20 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากการคัดเลือกแบบเจาะจง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ระดับช่วงชั้น และขนาดโรงเรียน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษาใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารจัดการกิจกรรมสะเต็มศึกษาในโรงเรียน 2) ด้านหลักสูตรและมาตรฐานสะเต็มศึกษา 3) ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จาก 20 โรงเรียน ใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอหนองขาหย่าง อำเภอทัพทัน และอำเภอสว่างอารมณ์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 362 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำนวน 20 โรงเรียน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Probability Sampling) โดยมีวิธีการการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย 1. สถานภาพส่วนบุคคล 2. ระดับช่วงชั้น 3. ขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษา ของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนส่งเสริมศึกษาซึ่งสอบถามใน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบริหารจัดการกิจกรรมส่งเสริมศึกษาในโรงเรียน 2. ด้านหลักสูตรและมาตรฐานส่งเสริมศึกษา 3. ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าคะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง สภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษามาใช้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษามาใช้ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษามาใช้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษามาใช้ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษามาใช้ในระดับน้อยที่สุด

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยนำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษาและความสอดคล้องข้อคำถาม นิยามตัวแปร ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: Congruence: IOC)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนส่งเสริมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้วยวิธี สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) [4]

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์/เนื้อหาข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC)

1.2 ความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า คิดเป็น ร้อยละ 60 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่อยู่ในระดับช่วงชั้นที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 41 และขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 85

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนส่งเสริมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัย

1. ระดับสภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนส่งเสริมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และค่า S.D. เท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านบริหารจัดการกิจกรรมส่งเสริมศึกษา ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ ด้านหลักสูตร และมาตรฐานส่งเสริมศึกษา

2. ระดับสภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนส่งเสริมศึกษาด้านบริหารจัดการกิจกรรมส่งเสริมศึกษาในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และค่า S.D. เท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความตระหนัก ชี้แจง ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนนโยบายกิจกรรมส่งเสริมศึกษา โรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษา และโรงเรียนจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมศึกษา

3. ระดับสภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนส่งเสริมศึกษาด้านหลักสูตร และมาตรฐานส่งเสริมศึกษาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และค่า S.D. เท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมส่งเสริมศึกษาที่เชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมเวลาเรียน และกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ การนำมาตรฐานส่งเสริมศึกษามานำมาบูรณาการความรู้ และทักษะทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และคณิตศาสตร์ เพื่อใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน และการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ส่งเสริมศึกษาที่บูรณาการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาตรฐานตัวชี้วัดชั้นปี

4. ระดับสภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนส่งเสริมศึกษาด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และค่า S.D. เท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ครูปลูกจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้องและดีงาม โดยสอดแทรกในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับระดับชั้นเรียนของนักเรียน และครูส่งเสริมให้นักเรียนร่วมกันคิดวิเคราะห์ปัญหา วางแผน ทดลองปฏิบัติ เก็บข้อมูล เพื่อแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดตามขั้นตอนการเรียนรู้ 6 ขั้นตอนของการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษา

5. ระดับสภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนส่งเสริมศึกษาด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และค่า S.D. เท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ครูวัดประเมินผลงานนักเรียนได้อย่างครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะ กระบวนการและเจตคติทางวิทยาศาสตร์ โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น

การสังเกต การสอบถาม การประเมินชิ้นงาน ฯลฯ ครูมีการวัดและประเมินผลสอดคล้องและต่อเนื่อง ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังจากการจัดกิจกรรม

วิจารณ์ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียน ในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และค่า S.D. เท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียน ในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในลำดับสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และค่า S.D. เท่ากับ 0.70 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จากชิ้นงานที่นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง โดยผ่านการบริหารจัดการกิจกรรมสะเต็มศึกษาและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนภา ราชนิยม [5] ได้ศึกษาสภาพปัญหาและความพร้อมของการจัดการเรียนการสอนรูปแบบสะเต็มศึกษาในระดับประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนรูปแบบสะเต็มศึกษาระดับประถมศึกษาโรงเรียนเครือข่ายสะเต็มกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีระดับการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบสะเต็มศึกษาในระดับปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 2.89) ด้านการวัดและประเมินผล (ค่าเฉลี่ย = 2.94)

2. สภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในรายด้าน ด้านบริหารจัดการกิจกรรมสะเต็มศึกษาในโรงเรียน พบว่า ระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้านบริหารจัดการกิจกรรมสะเต็มศึกษาในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความตระหนัก ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวนโยบายกิจกรรมสะเต็มศึกษาในโรงเรียนมีลำดับสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสร้างความตระหนัก ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวนโยบายกิจกรรมสะเต็มศึกษาในโรงเรียน โดยมีการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ทางโรงเรียนยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการดำเนินงานปฏิบัติกิจกรรมสะเต็มศึกษามากเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รววรรณ ทลินันท์ [6] ได้ศึกษา การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานสะเต็มศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิทยาศาสตร์และความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานสะเต็มศึกษามีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานสะเต็มศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 33.77 คะแนน คะแนนด้านความคิดคล่อง มีคะแนนเฉลี่ย 13.77 คะแนน ด้านความคิดยืดหยุ่น มีคะแนนเฉลี่ย 10.77 คะแนน และด้านความคิดริเริ่ม มีคะแนนเฉลี่ย 9.23 คะแนน ตามลำดับ

3. สภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในรายด้าน ด้านหลักสูตรและมาตรฐานสะเต็มศึกษา พบว่า ระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

ด้านหลักสูตรและมาตรฐานสะสมศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการออกแบบกิจกรรมสะสมศึกษาที่เชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมลดเวลาเรียนและกิจกรรมเพิ่มเวลาเรียนรู้ มีระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะสมศึกษาของโรงเรียน ในลำดับสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำรัส อินทลาภาพร และคณะ [7] ได้ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะสมศึกษาสำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลตามแนวสะสมศึกษา ผู้สอนควรปฏิบัติดังนี้ คือ 1) ศึกษาสาระสำคัญของสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกระบวนการออกแบบทางวิศวกรรมในลักษณะของการบูรณาการ 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะสมศึกษาด้วยตนเอง ก่อนที่จะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 3) จัดการเรียนรู้ที่เน้นปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) 4) จัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) 5) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน เพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน 6) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ซึ่งแนวทางในการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะสมศึกษาดังกล่าวเป็นการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic Learning)

4. สภาพการจัดกิจกรรมสะสมศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะสมศึกษา ในรายด้าน ด้านกระบวนการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่าระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะสมศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะสมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูปลูกจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้องและดีงาม โดยสอดแทรกในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ภูผาบาง [8] ได้ศึกษาการใช้กิจกรรมสะสมศึกษา เรื่อง พลาสติกชีวภาพจากแป้งมันสำปะหลัง เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้กิจกรรมสะสมศึกษาที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องตามแนวทางสะสมศึกษา และส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการผ่านการทำกิจกรรมและ นักเรียนที่ เรียนรู้ผ่านกิจกรรมสะสมศึกษา

5. สภาพการจัดกิจกรรมสะสมศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะสมศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้พบว่า ระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะสมศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะสมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากครูได้มีวัดประเมินผลงานนักเรียนได้อย่างครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะกระบวนการและเจตคติทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำรัส อินทลาภาพร และคณะ [7] ได้ ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะสมศึกษาสำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลตามแนวสะสมศึกษา ผู้สอนควรศึกษาสาระสำคัญของสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และ กระบวนการออกแบบทางวิศวกรรมในลักษณะของการบูรณาการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะสมศึกษา ด้วยตนเองก่อนที่จะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จัดการเรียนรู้ที่เน้นปัญหาเป็นฐาน จัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน เพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านบริหารจัดการ ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรและมาตรฐานสะเต็มศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้านบริหารจัดการกิจกรรมสะเต็มศึกษาในโรงเรียนเกี่ยวกับการสร้างความตระหนัก การชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวนโยบายกิจกรรมสะเต็มศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษา การจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษา การจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานปฏิบัติกิจกรรมสะเต็มศึกษาอยู่ในระดับมาก
3. ระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้านหลักสูตรและมาตรฐานสะเต็มศึกษา เกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมสะเต็มศึกษาที่เชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมลดเวลาเรียนและกิจกรรมเพิ่มเวลารู้ การนำมาตรฐานสะเต็มศึกษามารูณาความรู้และทักษะทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการจัดทำหน่วยการเรียนรู้สะเต็มศึกษาที่บูรณาการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาตรฐานตัวชี้วัดชั้นปี อยู่ในระดับมาก
4. ระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ ครอบคลุมจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้องและดีงาม ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับระดับชั้นเรียนของนักเรียน ครูส่งเสริมให้นักเรียนร่วมกันคิดวิเคราะห์ปัญหา วางแผน ทดลองปฏิบัติ เก็บข้อมูล เพื่อแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดขึ้นตามขั้นตอนการเรียนรู้ 6 ขั้นตอนของการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาอยู่ในระดับมาก
5. ระดับสภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อนโรงเรียนสะเต็มศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินผลงานนักเรียน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสอบถาม การประเมินชิ้นงาน ฯลฯ การวัดและประเมินผลสอดคล้องและต่อเนื่อง ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังจากการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1.1 สถานศึกษาต้องให้การสนับสนุน ส่งเสริม อบรมให้ความรู้ ในการนำมาตรฐานและตัวชี้วัดสะเต็มศึกษา ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาอันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ของประเทศให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และมีบทบาทมากที่สุดที่จะนำการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาไปเป็นการต่อยอดหลักสูตรโดยบูรณาการการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี

กระบวนการทางวิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงและการประกอบอาชีพ ในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารจัดการเกี่ยวกับ “สะเต็มศึกษาในสถานศึกษา” ใน 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่จัดอยู่เดิมตามหลักสูตร

มิติที่ 2 ด้านเนื้อหาสาระในรายวิชาวิทยาศาสตร์ ต้องสอนให้ครบตามมาตรฐานที่กำหนด ในหลักสูตร และมีความทันสมัย และมีการยกตัวอย่าง หรือ อ้างอิงการนำวิทยาศาสตร์ไปแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

มิติที่ 3 ด้านการจัด “กิจกรรมสะเต็ม”

1.3 จากการศึกษาพบว่า สภาพการจัดกิจกรรมสะเต็มศึกษาของโรงเรียนในโครงการขับเคลื่อน โรงเรียนสะเต็มศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ด้านหลักสูตรและ มาตรฐานสะเต็มศึกษานั้นอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรดำเนินการแก้ไขโดยอาจนำมาตรฐานสะเต็มศึกษา ไปทดลองใช้เชื่อมโยงกับหลักสูตรสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ควรศึกษาวิจัยการนำกิจกรรมสะเต็มศึกษามาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบหรือวิธีการนำกิจกรรมสะเต็มศึกษามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน

2.3 ควรศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาด้านหลักสูตรและมาตรฐานสะเต็มศึกษา ของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะคณะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก นายบรรพต เหมอินทอง รองผู้อำนวยการ สพป.อุทัยธานี เขต 1 นายประสพชัย ชาญธัญญกรณ์ รอง ผอ.สพป.อุทัยธานี เขต 1 นายธงชัย มั่นสุข ผอ.กลุ่มนิเทศติดตามฯ คณะกรรมการในการอำนวยการ และคณะกรรมการดำเนินการวิจัยทุกท่านที่ได้กรุณา ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนจบ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียนในโครงการทุกโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] เอกกวีร์ พิทักษ์ธนกุล, การศึกษาในโลกยุคปัจจุบัน, [Online]. Available : <https://www.stou.ac.th/study/sumrit> 2558. [Accessed : 15 ตุลาคม 2557]
- [2] พรทิพย์ ศิริภัทรราชย์, STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21, [Online]. Available : <http://www.bu.ac.th/knowledgecenter> 2556. [Accessed : 15 ตุลาคม 2557]
- [3] กมลฉัตร กล่อมอ้อม, “การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสะเต็มศึกษา สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู”, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ 18, ฉบับที่ 4, ตุลาคม – ธันวาคม, 2559.
- [4] บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (พิมพ์ครั้งที่ 7), กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2543.
- [5] นุชนภา ราชนิยม, การศึกษาสภาพปัญหาและความพร้อมของการจัดการเรียนการสอนรูปแบบสะเต็มศึกษาในระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.
- [6] รวพรรณ ทิลาพันธ์, การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานสะเต็มศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2558.
- [7] จำรัส อินทลาภาพร, มารุต พัฒนา, วิชัชวัญใหญ่ และศรีสมร พุ่มสะอาด. การศึกษา แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาสำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษา, สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.
- [8] นิตยา ภูผาบาง, การใช้กิจกรรมสะเต็มศึกษา เรื่อง พลาสติกชีวภาพจากแป้งมันสำปะหลังเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นบูรณาการสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเคมีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

**การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทาง
โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
Study on Readiness in Development for Educational Institutions
based on Quality School Framework for Secondary Schools
in Subdistrict of Secondary Education Service Area Office 2.**

ศิwapat บำรุงเศรษฐพงษ์¹

สิรินธร สินจินดาวงศ์²

Siwapat Bamrungsetthapong

Sirinthorn Sinjindawong

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : Siwapatb@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : sirinthorn.si@spu.ac.th

บทคัดย่อ

Received: July 1, 2019

Revised: July 27, 2019

Accepted: July 30, 2019

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สพม. 2) และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อระดับการดำเนินการ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ ฯ ของสถานศึกษา สังกัด สพม. 2 จำแนกตามตำแหน่ง ภาระงาน ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา โดยการศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 342 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One - way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า (1) สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ใน สพม. 2 มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และครูและผู้บริหารที่อยู่ในสถานศึกษาที่มี ขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาความพร้อมในแต่ละด้านพบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านการส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกัน ในด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ความพร้อม การพัฒนาสถานศึกษา

Abstract

This research was to study the readiness for development educational institutions based on quality school framework for secondary schools in sub district of Secondary Education Service Area Office 2 and to compare the thoughts from teachers and administrators on preparation level in development of educational institutions based on quality school framework for secondary schools in subdistrict of Secondary Education Service Area Office 2 categorized by position, experience, educational level, size of institution. Questionnaire was used the data collection from 342 students by using the sample group. The statistics were used in analyzing the data as mean, standard deviation, t-test, and One - way ANOVA.

The result of this research found that (1) the educational institutions participated in quality school framework for secondary schools in subdistrict of Secondary Education Service Area Office 2 indicated readiness at high level. (2) The comparison opinion between teachers and administrators on preparation level in development of educational institutions showed that although teachers and administrators have different experience, educational level, and position, they shared indifferent opinions on preparation level in development of educational institutions. Teachers and administrators from different sizes of educational institutions possess different the overall preparation level. When consideration each aspect of readiness, Found that in the aspects of infrastructure and the educational promotion while the similarities were in the aspects of networking and participation.

Keyword : Subdistrict Quality School, Readiness, Development for Educational Institutions

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) [1] มีกรอบการพัฒนาระยะยาวที่สำคัญทั้งหมด 5 ด้าน โดยด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทยมีครอบครัวที่มั่นคง โดยมีหนึ่งในแนวทางการดำเนินการ คือ การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

ในส่วนของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) [2] มีวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การเข้าถึงการศึกษา (Access) ความเท่าเทียม (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) [3] ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ภายใต้ความร่วมมือโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงพลังงาน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา

โรงเรียนในท้องถิ่นระดับตำบลให้เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ภายใต้แนวคิด “1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ” ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและความพร้อมในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม งานอาชีพ และสุขภาพอนามัย สามารถให้บริการการศึกษาแก่นักเรียนและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับนักเรียนในท้องถิ่นชนบท และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชน บ้าน วัด รัฐ โรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ถือได้ว่าเป็นการพัฒนา การศึกษาไทยในเชิงระบบอย่างแท้จริง ในอนาคตโรงเรียนคุณภาพเหล่านี้ จะส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียน เข้าถึงการบริการที่มีคุณภาพทั่วถึงและเป็นธรรม ได้รับความรู้ กระบวนการและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ในส่วนของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จะมีความพร้อมทั้งสมรรถนะ ศักยภาพ และความสามารถในการบริหาร การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนจะกลายเป็นต้นแบบ โรงเรียนคุณภาพที่มีความพร้อมในทุกด้าน และเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชนที่ทุกภาคส่วนให้การยอมรับ เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อคุณภาพของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถตรงกับความต้องการและทิศทางการพัฒนาประเทศ อันจะเป็นการเตรียมความพร้อม ในการวางรากฐานของประเทศไทยให้มีความมั่นคงที่จะก้าวไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” [3]

โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ตรวจสอบ และเปิดรับ ระยะที่ 2 เสริมความรู้เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน และระยะที่ 3 พัฒนาสู่ "โรงเรียนของชุมชน" [4]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน มีสถานศึกษาภายใต้ความดูแล จำนวน 52 โรงเรียน [5] และมีโรงเรียนที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือก เป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบลตามแนวทางการดำเนินการคัดเลือกที่กำหนด รอบที่ 1 จำนวน 25 โรงเรียน ซึ่งมี โรงเรียนที่มีชื่อเสียง มีอัตราการแข่งขันการเข้าเรียนสูงจำนวนมาก แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงความพร้อมในการเข้าสู่ โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อทราบความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัย เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนเพื่อการบริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวทาง ของโครงการฯ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำ ตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการ พัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา

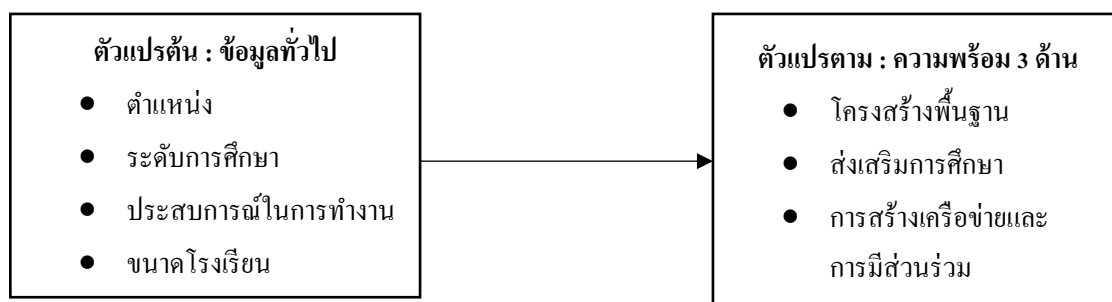
สมมติฐานการวิจัย

ครูและผู้บริหารที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ ๑ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 25 โรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัย คือ ครูและผู้บริหาร ของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยมศึกษา รอบที่ 1 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 25 โรงเรียน จำนวนประชากร 3,121 คน [6]

ขนาดตัวอย่าง

ครูและผู้บริหาร ของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยมศึกษา รอบที่ 1 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 342 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน [7] โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษาดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน

ขั้นที่ 2 จำแนกประชากรที่เป็น ครูและผู้บริหาร ของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยมศึกษา รอบที่ 1 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตามขนาดของสถานศึกษา

ขั้นที่ 3 เมื่อจำแนกโรงเรียนตามขนาดสถานศึกษาแล้ว จึงใช้แผนการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น และสุ่มตามสัดส่วนร้อยละ 11 ของจำนวนประชากร ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนนักเรียนและขนาดตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนประชากร	ขนาดตัวอย่าง
กลาง	175	19
ใหญ่	1,382	151
ใหญ่พิเศษ	1,564	171
รวม	3,121	342

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ เดิมคำ และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา สถานศึกษา

การตรวจสอบเครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถาม และโดยเฉพาะในส่วนของความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางโครงการ ฯ ได้ดัดแปลงข้อคำถามจาก บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ โครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหา และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำก่อนนำไปทำการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรที่ทำวิจัยมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปทดสอบกับ ครูและผู้บริหาร ของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยมศึกษา รอบที่ 1 จำนวน 31 คน เพื่อดูความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความสมบูรณ์ของเนื้อหาที่ใช้สอบถาม เป็นการหาความเชื่อมั่นและความบกพร่องของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า โดยภาพรวมแล้ว มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก เท่ากับ .927 ถือว่าอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบแล้วพบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบักอยู่ในช่วง .920 - .934 ถือว่ามีความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์เนื้อหาและ โครงสร้างให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้กรอกข้อมูลโดยดำเนินการผ่านครูในโรงเรียน และดำเนินการผ่านการเก็บแบบสอบถามออนไลน์

จากนั้นผู้วิจัยจะประสานรวบรวมแบบสอบถาม และขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการประมวลผลตามระเบียบวิธีวิจัย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา ด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบความแปรปรวนโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วยการทดสอบ One - way ANOVA และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

การแปลผลค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย [8] ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลความว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลความว่า อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลความว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลความว่า อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลความว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เมื่อพิจารณาภาพรวม และพิจารณาเป็นรายประเด็น รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติสภาพความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการฯ

สภาพความพร้อม	Mean	Std. Deviation	แปลผล
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.30	0.31	มาก
ด้านส่งเสริมการศึกษา	4.23	0.40	มาก
ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	3.92	0.79	มาก
ภาพรวม	4.18	0.41	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า สภาพความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการฯ ในภาพรวมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 เมื่อพิจารณารายประเด็นด้านสภาพความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการโรงเรียนคุณภาพฯ สภาพความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านส่งเสริมการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30 และ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 และ 0.40 ตามลำดับ ส่วนด้านการสร้างเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา ได้ผลการเปรียบเทียบตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อระดับการดำเนินการ การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ ฯ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา

ตัวแปรต้น	สภาพความพร้อม	ค่าสถิติทดสอบ	P – value	ผลการวิเคราะห์
ตำแหน่ง	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	t = -0.80	0.43	ไม่แตกต่างกัน
	ด้านส่งเสริมการศึกษา	t = -1.91	0.06	ไม่แตกต่างกัน
	ด้านการสร้างเครือข่าย ฯ	t = 1.13	0.26	ไม่แตกต่างกัน
	ภาพรวม	t = -0.51	0.61	ไม่แตกต่างกัน
ประสบการณ์	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	F = 0.34	0.71	ไม่แตกต่างกัน
	ด้านส่งเสริมการศึกษา	F = 0.39	0.68	ไม่แตกต่างกัน
	ด้านการสร้างเครือข่าย ฯ	F = 0.13	0.88	ไม่แตกต่างกัน
	ภาพรวม	F = 0.16	0.85	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	F = 1.22	0.30	ไม่แตกต่างกัน
	ด้านส่งเสริมการศึกษา	F = 2.37	0.10	ไม่แตกต่างกัน
	ด้านการสร้างเครือข่าย ฯ	F = 0.61	0.54	ไม่แตกต่างกัน
	ภาพรวม	F = 0.94	0.40	ไม่แตกต่างกัน
ขนาดสถานศึกษา	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	F = 12.60	0.00*	แตกต่างกัน
	ด้านส่งเสริมการศึกษา	F = 12.43	0.00*	แตกต่างกัน
	ด้านการสร้างเครือข่าย ฯ	F = 1.62	0.20	ไม่แตกต่างกัน
	ภาพรวม	F = 4.02	0.02*	แตกต่างกัน

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ ฯ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งครูและผู้บริหารที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ ฯ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาความพร้อมในแต่ละด้านพบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านการส่งเสริมการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบคู่ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีสภาพความพร้อมที่แตกต่างกัน ด้วยวิธี Scheffe'

สภาพความพร้อม	Mean Difference		
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	สถานศึกษาขนาดกลาง	สถานศึกษาขนาดใหญ่	สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
สถานศึกษาขนาดกลาง	-	.037	-.125
สถานศึกษาขนาดใหญ่	-	-	-.163*
ด้านการสร้างเครือข่าย ฯ	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
สถานศึกษาขนาดกลาง	-	-.225	-.083
สถานศึกษาขนาดใหญ่	-	-	-.276
ด้านการส่งเสริมการศึกษา	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
สถานศึกษาขนาดกลาง	-	-.071	-.271*
สถานศึกษาขนาดใหญ่	-	-	-.200*
ภาพรวม	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
สถานศึกษาขนาดกลาง	-	-.073	-.186
สถานศึกษาขนาดใหญ่	-	-	-.113*

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบเปรียบเทียบความพร้อมในแต่ละด้านของแต่ละคู่ของขนาดสถานศึกษาพบว่า ความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการส่งเสริมการศึกษาของสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในภาพรวมสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏผล ดังนี้

ครูและผู้บริหารที่มี ตำแหน่ง ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ ฯ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ครูและผู้บริหารที่มี ขนาดสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ ฯ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

วิจารณ์ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยนำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลมีรายละเอียดตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากการศึกษาพบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้ง 25 โรงเรียนนั้นมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสาเหตุสมผลเนื่องจากเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ได้เข้าร่วมโครงการของ สพฐ. หลายโครงการ เช่น โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทิดพงษ์ ศรีวิเศษ (2560) [9] ที่ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาเพื่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมการบริหารสถานศึกษาเพื่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนฯ อยู่ในระดับมาก และสุวิทย์ รัชท์ทอง (2558) [10] ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านบรรยากาศ ตามลำดับ

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารที่มี ตำแหน่ง ประสบการณ์ ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ ฯ ไม่แตกต่างกันนั้น สอดคล้องกับ สมหญิง เข้มยี่ม (2558) [11] ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาในบริบทประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า การเปรียบเทียบความเห็นของครูต่อการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาที่มีเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องในด้านของระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กานต์ฉวี บุญศรีทธา (2559) [12] ศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ

ในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความพร้อมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (หรือไม่แตกต่างกัน) และไม่สอดคล้องกับ วรวิศา ชื่นชม (2559) [13] ที่ศึกษาความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอลำลูกกา ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกัน จะมีระดับความเห็นเกี่ยวกับสภาพความพร้อมในการจัดการศึกษา ๑ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ ครูและผู้บริหารที่มี ขนาดสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาตามกรอบแนวทางของโครงการ ๑ แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กิติพงษ์ เจริญ (2556) [14] ศึกษาความพร้อมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอยะลา เขต 1 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่มีความพร้อมในการบริหารหลักสูตร ๑ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับ สมหญิง แยมยิ้ม (2558) [11] ที่พบว่า ครูที่ประจำในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า (1) สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ใน สพม. 2 มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และครูและผู้บริหาร ที่อยู่ในสถานศึกษาที่มี ขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาความพร้อมในแต่ละด้านพบว่า ด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านการส่งเสริมการศึกษาแตกต่างกัน แต่ในด้านการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้ง 25 โรงเรียน มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก จึงเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรมีความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานในท้องถิ่นรวมถึงชุมชน อีกทั้งในด้านของโครงสร้างพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการบริหารจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียน เพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ตามความจำเป็นของแต่ละโรงเรียน และด้านการส่งเสริมการศึกษาควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นไปตามจุดเน้น ความพร้อมของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบแนวทางของโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบแนวทางของโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล ระดับมัธยม

เอกสารอ้างอิง

- [1] “ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580).” ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135, ตอนที่ 82 ก (13 ตุลาคม 2561): 1 – 74, [Online]. Available: www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF. [Accessed: 1 เมษายน 2562].
- [2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560.
- [3] กระทรวงศึกษาธิการ, “บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ โครงการ โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล”, [Online]. Available: <https://bit.ly/2vqnc0v>. [Accessed : 9 เมษายน 2562].
- [4] กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.นครปฐม เขต 2, “โรงเรียนคุณภาพประจำตำบล”, [Online]. Available: <https://bit.ly/2XEO8Wx>. [Accessed: 12 เมษายน 2562].
- [5] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพม. 2 พ.ศ. 2560 – 2564, กรุงเทพฯ, 2560.
- [6] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, “บัญชีรายละเอียดอัตราค่าจ้างครูและผู้บริหารในสถานศึกษา”, [Online]. Available: www.e-newsbk2.org/bkk2/forum/data/14/pic/1629.pdf. [Accessed 11 เมษายน 2562]
- [7] ชีรวิทย์ เอกะกุล, ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2543.
- [8] บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2545.
- [9] เกิดพงษ์ ศรีวิเศษ และเอกชัย กี่สุขพันธ์, “การบริหารสถานศึกษาเพื่อความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2”, วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, ปีที่ 9, ฉบับที่ 3, 2557, หน้า 583-597.
- [10] สุวิทย์ รัชทอง และสัจจวรรณ ทรรพวุฒ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2”, วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, ปีที่ 6, ฉบับที่ 1, 2558, หน้า 227-234.
- [11] สมหญิง เข้มยี่ และสมาน อัสวภูมิ, “การศึกษากการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสถานศึกษาในบริบทประชาคมอาเซียนของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5”, วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ปีที่ 11, เล่มที่ 1, 2558, หน้า 187-247.
- [12] กานต์มณี บุญศรีทธา. 2559. “ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [13] วรวิศา ชื่นชม, “ความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตำบลดูกา”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ปีที่ 6, ฉบับที่ 1, 2559, หน้า 249-263.
- [14] กิตติพงษ์ เจนจบ, สมหมาย อำคอนกลอย และนงลักษณ์ ใจฉลาด, “การศึกษาความพร้อมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1”, วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, ปีที่ 3, ฉบับที่ 5, 2556, หน้า 109-124.

**การรับรู้สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์
ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53**

**Perception in Strategic Leadership of The Commissioned Officers
of The Royal Thai Air Force Air War College Class 53**

ณัฐดนัย สุขสว่าง¹

นัทนิชา หาญตรี²

Natdanai Sugsawang

Natnicha Hasoontree

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²ผศ.ดร.ที่ปรึกษา ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail : maungjan@gmail.com

Received: July 31, 2019

Revised: August 21, 2019

Accepted: August 16, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาและระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเปรียบเทียบสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ที่จำแนกตามระดับการรับรู้เนื้อหาวิชา โดยมีกลุ่มประชากร ได้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิจัยสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่า 1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 มีระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.41$) 2) มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.43$) 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ/ปฏิบัติงาน และสังกัด/หน่วยงาน ที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 4) ปัจจัยระดับการรับรู้เนื้อหาวิชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยระดับการรับรู้เนื้อหาวิชา ทั้ง 2 องค์ประกอบ ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 ได้ร้อยละ 70.4 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

คำสำคัญ: การรับรู้ สมรรถนะภาวะผู้นำ ยุทธศาสตร์ นายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ

ABSTRACT

This research is mixed method research and its objective is 1) to study level of subject description perception for building strategic leadership and level of operating capacity showing strategic leadership, 2) to conduct comparative study on level of subject description perception for building strategic leadership under classification of personal factors and to

conduct comparative study on level of the strategic leadership capacity under classification of level of subject description perception. The population group is 70 commissioned officers of Air War College, Class No. 53. The research instrument is rating scale questionnaire. SPSS research package is applied for data analysis. The finding of the research result indicated that: 1) the commissioned officers of War Air College, Class No. 53, had high level of subject description perception for building strategic leadership in overview and individual aspect ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.41$) 2), and had high level of operating capacity showing strategic leadership in overview ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.43$) 3). The different personal factors consisting of sex, age, educational level, military service/operating duration, and different affiliation/agency had no influence on level of subject description perception for building strategic leadership of the commissioned officers of War Air College, Class No. 53, 4) the factors for level of subject description perception were positively related in high level with strategic leadership at statistical significance level of 0.01. Both elements of the factors for level of subject description perception could jointly predict capacity of strategic leadership of the commissioned officers of War Air College, Class No. 53 for 70.4% in high level of relationship.

Keywords: Perception, Strategic Leadership, Strategy, Commissioned Officers, The Royal Thai Air Force Air War College

บทนำ

กองทัพอากาศเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจในด้านการสร้างและรักษาความมั่นคงของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือและอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เหมาะสมกับการฝึกและการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาแนวความคิด การปฏิบัติภารกิจ และการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากร ได้มีการพัฒนากำลังพลของกองทัพอากาศทุกระดับ ให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถตรงตามความต้องการของกองทัพอากาศ พร้อมทั้งจะปฏิบัติการได้ทุกสถานการณ์ [1]

นอกจากกำลังพลจะมีความรู้และความสามารถด้านการรักษาความมั่นคงของชาติตามที่กำหนดแล้ว กองทัพอากาศยังได้จัดให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมให้กับนายทหารระดับผู้บังคับบัญชาชั้นนายพลเอกหรือเทียบเท่า เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการบริหารแบบกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยนายทหารดังกล่าวจะต้องเข้ารับการศึกษอบรมเพิ่มเติมที่วิทยาลัยการทัพอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาสูงสุดในระบบการศึกษาวิชาชีพทางทหาร เพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมในการเป็นผู้นำระดับยุทธศาสตร์ ที่มีความรู้ทางทหารที่พร้อมเป็นผู้บริหารและฝ่ายอำนวยการระดับสูงของกองทัพอากาศ วิทยาลัยการทัพอากาศซึ่งมีภารกิจในการให้การศึกษาและฝึกอบรมนายทหารชั้นสัญญาบัตรของกองทัพอากาศในระดับยุทธศาสตร์ ยุทธการ การบริหารจัดการ และการอำนวยการระดับสูง โดยมีผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพอากาศเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน คือ “หลักสูตรการทัพอากาศ พ.ศ. 2558” เริ่มใช้เมื่อ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 โดยมีโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย 5 หมวดวิชา หมวดวิชาที่ 1) ความมั่นคงแห่งชาติและยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) การทหาร 3) ผู้นำระดับยุทธศาสตร์ 4) เอกสารวิจัย 5) กิจกรรมและวิชาเสริมหลักสูตร คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา คือ “มีความพร้อมเป็นผู้นำระดับ

ยุทธศาสตร์ที่มีความรู้ทางทหาร เป็นนักยุทธศาสตร์ และพร้อมเป็นผู้บริหารและฝ่ายอำนวยการระดับสูงของกองทัพอากาศ” [2] นอกจากนี้ผู้นำระดับยุทธศาสตร์จะต้องมีความเป็นผู้นำที่มีทักษะการบริหารสูง สามารถเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีสภาวะซับซ้อน แปรเปลี่ยนง่ายอันเนื่องมาจากความมีประสิทธิภาพของเทคโนโลยีการสื่อสารและการคมนาคม ดังนั้น ผู้นำองค์กรในยุคปัจจุบันนี้จึงควรมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) มีความคิดในเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy) ที่มีลักษณะการบริหารงานเชิงรุก มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดเป้าหมายทิศทางและอนาคตขององค์กรให้ชัดเจน ตลอดจนสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ [3] การศึกษาอบรมของนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีความคาดหวังที่จะเห็นกองทัพอากาศมีกำลังพลที่ได้รับการเสริมสมรรถนะทั้งในด้านการปฏิบัติงานการบริหาร เพื่อนำพาให้กองทัพอากาศเป็น “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)” โดยดำรงระดับความพร้อมของขีดความสามารถอยู่ตลอดเวลา ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทางอากาศให้มีคุณภาพและครอบครองเทคโนโลยีที่ทันสมัยรวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับมิตรประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ และการรับรู้สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ เฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือเฉพาะสายงานใดสายงานหนึ่งเท่านั้น แต่ยังไม่ปรากฏว่าได้มีการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เนื้อหาวิชากับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “การรับรู้สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร” ซึ่งแบ่งออกเป็น การรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของ “หลักสูตร การทัพอากาศ พ.ศ. 2558” ตามทฤษฎีของบลูม (Bloom’s Taxonomy) [4] ด้านพุทธิพิสัย และสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ตามเกณฑ์ของสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) [5] ของกองทัพอากาศ พ.ศ. 2559 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของกำลังพลในกองทัพอากาศ ให้มีขีดความสามารถในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรเฉพาะผู้ที่ศึกษาตามหลักสูตรการทัพอากาศ พ.ศ. 2558 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 กลุ่มประชากร คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 จำนวน 70 คน ประจำปีการศึกษา 2561 (กท 0604.4/6773, 28 สิงหาคม 2561)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 50-52 จำนวน 7 คน เป็นผู้บริหาร ปฏิบัติหน้าที่ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายและแผน (หน่วยนอกกองทัพอากาศ) ที่มีประสบการณ์ด้านการศึกษาอบรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน้าที่ปัจจุบัน ดังนั้น ข้อมูลสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์จะช่วยสนับสนุนให้ผลการวิจัยในครั้งนี้มีความถูกต้อง สมบูรณ์และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาและระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตรวิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ/ปฏิบัติงาน และสังกัด/หน่วยงาน

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ และด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) [6] ซึ่งแบ่งระดับการประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านมิวสิคทัศน์ ด้านตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ด้านทักษะการเจรจาต่อรอง ด้านทักษะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ด้านทักษะการใช้ภาษา และด้านภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต ซึ่งแบ่งระดับการประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพอากาศ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัยจากกลุ่มประชากร จำนวน 70 คน เมื่อเก็บข้อมูลได้ครบตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลตามลำดับ

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คือ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ทดสอบสมมติฐานของผลต่างค่าเฉลี่ยใช้ T-Test, F-Test, One Way ANOVA, การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเชิงพหุคูณในการพยากรณ์ (Calculate Multiple Linear Regression) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient of Determination: R^2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตรวิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (μ 4.12, σ = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า อยู่ในระดับมาก (μ 4.17, σ = 0.40) และด้านความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก (μ 4.08, σ = 0.44)

2. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ 4.15, σ = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษามีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ (μ 4.29, σ = 0.48) รองลงมา ด้านตัดสินใจและแก้ไขปัญหา (μ 4.22, σ = 0.47) ด้านทักษะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (μ 4.22, σ = 0.52) และด้านมีวิสัยทัศน์ (μ 4.21, σ = 0.48) และสมรรถนะที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านทักษะการเจรจาต่อรอง (μ 4.05, σ = 0.62) และด้านทักษะการใช้ภาษา (μ 3.93, σ = 0.56)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	T-Test	F-Test	Sig
1. เพศ	.580		.564
2. อายุ	.174		.863
3. ระดับการศึกษา		.410	.665
4. ระยะเวลาในการรับราชการ/ปฏิบัติงาน		.448	.641
5. สังกัด/หน่วยงาน		1.664	.183

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ/ปฏิบัติงาน และสังกัด/หน่วยงาน ที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาส่งผลต่อสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 จำแนกตามระดับการรับรู้เนื้อหาวิชา

ปัจจัยระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์	r	Sig
1. ด้านความจำ ความเข้าใจ และการนำไปใช้	0.825**	0.000
2. ด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า	0.829**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 เมื่อทดสอบโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ปัจจัยระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาในทุกด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ
รุ่นที่ 53

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์	b	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.470	0.296		1.588	0.117
ด้านความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้	0.358	0.162	0.365	2.203	0.031
ด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า	0.534	0.178	0.496	2.997	0.004

$R = 0.844$, $R^2 = 0.712$, Adjusted $R^2 = 0.704$, $F = 82.946$, Sig. = 0.000

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยระดับการรับรู้เนื้อหาวิชากับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ ด้านความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ และด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า ทั้ง 2 องค์ประกอบ ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 ได้ร้อยละ 70.4 โดยใช้การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของเคนนิส อี. ฮิงเกิล (Hinkle D. E.) [7] ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

5. ผลการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ จากผู้ที่สำเร็จการศึกษารวมจากวิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 50-52 จำนวน 7 คน สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้ ดังนี้ 1) ด้านมิวสิคัล พบว่า มีการพัฒนาวิธีคิดที่เป็นระบบและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น มององค์กรในภาพรวมทั้งในระดับกองทัพและระดับชาติ ไม่ใช่เฉพาะแต่ในองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเพียงอย่างเดียว มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ชัดเจน วิเคราะห์องค์กรได้อย่างรอบด้าน ซึ่งเชื่อมโยงกับพันธกิจและเป้าหมายที่วางไว้ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ตามช่วงเวลาที่กำหนด และยังคงสนองยุทธศาสตร์ขององค์กร ยุทธศาสตร์กองทัพ และยุทธศาสตร์ชาติ ที่จะต้องแปลงไปสู่การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบของแต่ละคน 2) ด้านตัดสินใจและแก้ไขปัญหา พบว่า สามารถวิเคราะห์หาสาเหตุ ความรุนแรง ระดับความสำคัญและโอกาสที่จะเกิดปัญหา การประเมินสถานการณ์ในทุก ๆ ด้านที่ครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดแผนหรือแนวทางที่เป็นไปได้ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสม และตัดสินใจเลือกแนวทางที่จะดำเนินการ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลงและมีเป้าหมายที่ชัดเจนที่ส่งผลดีต่อองค์กร 3) ด้านทักษะการเจรจาต่อรอง พบว่า สามารถนำความรู้จากการอบรมไปปรับใช้ในการเจรจาต่อรองได้เป็นอย่างดี โดยใช้หลักการเจรจา (Win-Win Situation) เพื่อไม่ให้องค์กรเสียเปรียบและถือประโยชน์สูงสุดขององค์กร กองทัพ และของชาติเป็นสำคัญ การเตรียมตัวให้พร้อม การเตรียมทีมงานที่ดี การรับรู้ข้อมูลของคู่เจรจา และเทคนิคการเจรจาที่มีประสิทธิภาพ ใช้เป็นเครื่องมือในการเจรจาต่อรองได้เป็นอย่างดี 4) ด้านทักษะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า สามารถนำความรู้จากการอบรมไปปรับใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมืออาชีพ มีการมององค์กรในทุกมิติตามบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์การวางแผนวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การประเมินทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการวางแผนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพ และยุทธศาสตร์ชาติ การกระจายยุทธศาสตร์ การกำกับ ติดตามและดูแล การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับ 5) ด้านทักษะการใช้ภาษา ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ภาษาไทยเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการบริหาร การใช้ภาษาต้องคำนึงถึงความถูกต้อง

แม่นยำ ชัดเจน เข้าใจง่าย และตอบสนองต่อเป้าหมาย และยังต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การสืบค้นข้อมูล จากตำรา เอกสาร และสารสนเทศต่าง ๆ วิทยาลัยการทัพอากาศ จึงได้ใช้ภาษาอังกฤษในกิจกรรมการเรียนการสอน ทุกรูปแบบเพื่อพัฒนาทักษะและกระตุ้นให้เห็นความสำคัญ 6) ด้านภาวะผู้นำ พบว่า มีการนำความรู้จากการอบรม ไปปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดี ผู้นำการบริหารเชิงกลยุทธ์ต้องมีความรับผิดชอบทั้งในตนเองและ ส่วนรวม สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติตามได้ โดยจะต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีวางตัว เหมาะสม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย ถือเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีทักษะในการสอนงาน มีการสื่อสาร ที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการสั่งการ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำ และควรรักษาระยะห่างกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม ไม่ควรให้ความสำคัญกับปัญหามุขคลมมากเกินไปจะทำให้เสียงาน การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาการทำงาน ในทันที จะแสดงถึงความใส่ใจและห่วงใย ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

วิจารณ์ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้นำแนวคิดในการกำหนดระดับพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ตามทฤษฎีของบลูม [8] มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวัดระดับการรับรู้และเรียนรู้ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 พบว่า วิทยาลัยการทัพอากาศใช้แนวทางในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การติดตาม ผลการเรียนรู้และการประกันคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางเดียวกันกับหลักการและแนวคิดของบลูม ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดระดับสูง ซึ่งประกอบด้วยการคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า ซึ่งจะพบได้จากความคาดหวังที่วิทยาลัยการทัพอากาศจะได้จากผู้สำเร็จการศึกษาอบรม คือ สามารถวิเคราะห์ปัจจัย ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและบทบาททหารในการป้องกันประเทศ และยุทธศาสตร์สงคราม สังเคราะห์ คุณลักษณะของผู้นำระดับยุทธศาสตร์ แนวทางพัฒนายุทธศาสตร์ทหาร และองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการ พัฒนาองค์กร/กองทัพ รวมทั้งสามารถประเมินภาวะผู้นำทางทหารระดับยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์ด้านความ มั่นคง ซึ่งแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า ระดับการรับรู้ เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 โดยภาพรวม มีระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า เป็น การรับรู้และเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่การเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำเชิง ยุทธศาสตร์ให้แก่ นายทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรางค์ โค้วตระกูล [9] ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเราเคยมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือ จากการฝึกหัด รวมทั้งปริมาณการเปลี่ยนความรู้ของผู้เรียน

ผลการศึกษาดัชนีวิจัยเชิงปริมาณตามปัจจัยระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงภาวะผู้นำ เชิงยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับผลการศึกษาดัชนีวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากกลุ่มบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ดังกล่าว เป็นผู้มีบุคลิกเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง มีประสบการณ์ในการวางแผนแก้ปัญหา ที่ใช้การคิดพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ สามารถกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ หน่วยงาน และการกำหนดแผน เพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพในเวลาจำกัด อีกทั้งยังสามารถรักษา อำนาจการต่อรองที่เอื้อประโยชน์ต่อหน่วย/กองทัพอากาศได้อย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญกับการสื่อสารได้ถูกต้อง

เหมาะสมตามรูปแบบและวิธีการทั้งการพูดและการเขียน ถึงแม้ผู้ที่เข้ารับการศึกษอาบรมจะมาจากหน่วยงานที่แตกต่างกัน ทั้งข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการพลเรือน/รัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน แต่ก็มีทักษะในการพัฒนาความรู้ ความคิดและความสามารถในการ ทุก ๆ ด้านของสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ไปในแนวทางเดียวกัน จึงส่งผลให้ผู้เข้ารับการศึกษอาบรมได้รับการยอมรับ เป็นแบบอย่าง เป็นที่ไว้วางใจ มั่นใจในความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ สถาบัน องค์การและประชาชน เป็นไปตามแบบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษอาบรมและวิชาชีพ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ พูลสุวรรณ [10] ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาของวิทยาลัยการทัพอากาศ มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะผู้นำระดับยุทธศาสตร์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดี และยังสอดคล้องกับ แสงสุริย์ ทศนพูนชัย [11] ได้กล่าวว่า ความสามารถหรือศักยภาพหรือสมรรถนะ (Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะท่อนให้เห็นถึง องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) ทศนคติ 4) ความเชื่อ และ 5) อุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจเกิดได้จากพรสวรรค์ที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือจากประสบการณ์การทำงานหรือจากการศึกษอาบรม

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ/ปฏิบัติงาน และสังกัด/หน่วยงานที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่เข้ารับการศึกษอาบรมต่างมีเกณฑ์อายุ พื้นความรู้ ความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่ ชัยยศ ความสนใจ เป้าหมาย ความต้องการการยอมรับนับถือ ที่ใกล้เคียงกัน ต่างมีความรับผิดชอบ ตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท ทั้งร่างกายและแรงใจต่อการเข้าร่วมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการเรียนตามที่คาดหวัง ซึ่งความรู้ที่ได้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคณะและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นผู้เข้ารับการศึกษอาบรมยังมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ จากบุคคล ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกกองทัพทั้งภาครัฐและเอกชน ด้วยความรู้และประสบการณ์ที่เกิดจากความมุ่งมั่น เพื่อจะได้นำความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์แบบมืออาชีพ และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และปัจจัยการรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้เข้ารับการศึกษอาบรม มีคุณลักษณะของนักยุทธศาสตร์กองทัพ คือ ยุติธรรม รอบรู้ และมองการณ์ไกล มีทักษะการคิด และวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำระดับยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า เป็นเพราะโดยพื้นฐานทักษะในทุก ๆ ด้าน ของผู้เข้ารับการศึกษอาบรมนั้น เป็นผู้มีความรู้ในวิชาชีพขั้นสูง และยังมีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลาเกินกว่า 25 ปีขึ้นไป ด้วยความสามารถจากการศึกษา การฝึก และประสบการณ์ดังกล่าว จึงเป็นที่เชื่อมั่นได้ว่าผู้เข้ารับการศึกษอาบรมนั้น พร้อมเป็นผู้นำระดับยุทธศาสตร์ที่มีความรู้ทางทหาร เป็นผู้บริหารและฝ่ายอำนวยการระดับสูงของกองทัพอากาศและทุกภาคส่วน ซึ่งสอดคล้องกับ รัชมี ธนยธร [12] ได้กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) กับทักษะการคิด (Thinking Skill) เกี่ยวเนื่องกัน ทั้งนี้เพราะการคิดเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่ช่วยให้คนได้รับความสำเร็จในชีวิต เพราะเป็นตัวดึงเอาทักษะด้านความรู้ (Technical Skill) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด และทักษะการคิดเป็นต้นทางของทักษะด้านคน (Human Skill) ดังนั้น ทักษะการคิดจึงสำคัญต่อผู้นำเป็นอย่างมาก เพราะการคิดเป็นที่มาของการกระทำทุกอย่างในทุกขั้นตอนของการบริหาร การทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรนอกจากจะมีความรู้และความสามารถด้านการรักษาความมั่นคงของชาติตามที่กำหนดแล้ว กองทัพอากาศยังได้จัดให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาและสร้างเสริมความพร้อมในการเป็นผู้นำระดับยุทธศาสตร์ ที่มีความรู้ทางทหารที่พร้อมเป็นผู้บริหารและฝ่ายอำนวยการระดับสูงของกองทัพอากาศและทุกภาคส่วน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม ดังนั้นผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตรวิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 มีระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ/ปฏิบัติงาน และสังกัด/หน่วยงาน ที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาเพื่อสร้างภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 ปัจจัยระดับการรับรู้เนื้อหาวิชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในระดับสูงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยระดับการรับรู้เนื้อหาวิชาทั้ง 2 องค์ประกอบ ร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 53 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เข้ารับการศึกษอบรม และผู้ที่สำเร็จการศึกษอบรมจากวิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 50-53 ทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมถึงขอกราบขอบพระคุณ พลอากาศตรี เสน่ห์ บัวชื่น ผู้บัญชาการ วิทยาลัยการทัพอากาศ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในเก็บข้อมูล และแนะนำข้อมูลอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการทำงานวิจัย และขอขอบคุณวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ ที่มอบพื้นที่เผยแพร่บทความวิจัยออกสู่สาธารณะ

เอกสารอ้างอิง

- [1] กองทัพอากาศ, ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) (ฉบับเผยแพร่), หน้า 1-6, [Online]. Available: http://www.rtafaqa.org/images/sub_1485486371/20170117-01_RTAF_Strategy_Briefly.pdf. (5 ตุลาคม 2561).
- [2] วิทยาลัยการทัพอากาศ, รายงานการประเมินตนเอง กรณียุทธศึกษาทหารอากาศ ประจำปีงบประมาณ 2561, หน้า 8, 13-14, [Online]. Available: https://awc.rtaf.mi.th/images/File/SAR_AWC/SAR_AWC_2561.pdf. (1 เมษายน 2562).
- [3] พระอาทิตย์ ทองบุราณ และนันท์รัตน์ เจริญกุล, ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์นักศึกษาวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 56, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, ภาควิชานโยบาย, การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- [4] Bloom, B. S. Englehart, M. D. Furst, E. J. Hill, W. H. & Krathwohl, D. R. **The Taxonomy of educational objectives, handbook I: The Cognitive domain**, New York, David McKay Co. Inc., 1956.
- [5] คณะเจ้าหน้าที่ดำเนินการขับเคลื่อนสมรรถนะ กองทัพอากาศ, **พจนานุกรมสมรรถนะกำลังพล กองทัพอากาศ (ฉบับปรับปรุง ก.พ.59)**, RTAF's Competency Dictionary, 2559.
- [6] พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**, (พิมพ์ครั้งที่ 8), กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2540.
- [7] Hinkle, D.E. **Applied Statistics for the Behavioral Sciences**. Boston : Houghton Mifflin. 1988.
- [8] Bloom, Benjamin S. et al. **Hand book on Formative and Summative Evaluation of Student Learning**, New York, Mc Graw - Hill Book Company, 1971.
- [9] สุรางค์ ไคว้ตระกูล, **จิตวิทยาการศึกษา**, (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 4), กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 186, 2541.
- [10] ยุทธศักดิ์ พูลสุวรรณ, **กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยการทัพอากาศตามแนวคิดการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำระดับยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศ**, วารสารครุศาสตร์, ปีที่ 45, ฉบับที่ 1, มกราคม-มีนาคม 2560.
- [11] แสงสุรีย์ ทัศนพลชัย, **ประสิทธิผลของการอบรมเพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการป้องกันโรคเอดส์ของหญิงตั้งครรภ์**, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.
- [12] รัชมี ชันยธร, **ทักษะการคิดกับผู้นำ**, [Online]. Available: <http://www.creativitycenter.co.th/detail-knowledge.php?id=34#.XRNMbegzaUk>. (2 พฤษภาคม 2562).

ความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความเครียด และพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียน
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคโนโลยีโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย
Emotional Quotient, Coping with Stress and Violent Behavior of Vocational Certificate
Students, at Phonphisai Technology College, Phonphisai District, Nong Khai Province

กาญจนาวดี บูชากุล¹, ทิพย์วัลย์ สุรินยา², สุพาณี สนธิรัตน์³

Kanjanawadee Boochakul

Tippavan Surinya

Supanee Sontirat

¹นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
³รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kanjanawadee46@gmail.com

Received: August 26, 2019

Revised: October 3, 2019

Accepted: October 11, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ ระดับการจัดการความเครียด และระดับพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคโนโลยีโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเครียดกับพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพส่วนใหญ่มีความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับต่ำ 2) นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความรุนแรงแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความรุนแรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ 4) การจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความรุนแรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความรุนแรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความเครียด และพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

Abstract

The purposes of this study were as follows: 1) to study level of Emotional Quotient, Coping with Stress, and Violent Behavior of Vocational Certificate Students at Phonphisai College of Technology, Phonphisai District, Nong Khai Province; 2) to investigate Violent Behavior of Vocational Certificate Students as compare by personal factors; 3) to study the relationship between Emotional Quotient and Violent Behavior of Vocational Certificate Students; and 4) to study the relationship between Coping with Stress and Violent Behavior of Vocational Certificate Students. The samples were 300 Vocational Certificate Students. The research instruments were questionnaires. Statistical methods were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The level of significance were set at .05 and 0.1 level.

The results of this study were 1) Emotional Quotient and Coping with Stress of Vocational Certificate Students were at moderate level and Violent Behavior was at low level; 2) The Vocational Certificate Students who had difference in sex, had difference in Violent Behavior with statistical significant at .05; 3) Emotional Quotient was negatively correlated to Violent Behavior with statistical significant at .01; and 4) Problem Focused Coping was negatively correlated to Violent Behavior with statistical significant at .05 and Emotion Focused Coping was negatively correlated to Violent Behavior with statistical significant at .01

Keywords: Emotional Quotient, Coping with Stress and Violent Behavior of Vocational Certificate Students

บทนำ

ปัญหาพฤติกรรมความรุนแรงในสังคมไทยมีมาอย่างต่อเนื่อง และมีลักษณะที่รุนแรงเพิ่มมากขึ้น เห็นได้จากข้อมูลทางสถิติ และข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ โดยเฉพาะผลกระทบที่เกิดกับวัยรุ่นซึ่งเป็นวัยหัวเลี้ยวหัวต่อ มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลายอย่างจากเด็กไปเป็นวัยรุ่น มีความอยากรู้อยากลองในสิ่งใหม่ ๆ จึงอาจอ่อนไหว และสามารถกระทำผิดได้ง่าย มีการศึกษาพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนวัยรุ่น พบว่า จำนวนนักเรียนชายที่เคยถูกรุคุด่าหรือลงโทษ มีอยู่ร้อยละ 16.0 ที่เคยคิดจะทำร้ายครูคนนั้น ร้อยละ 19.2 เคยทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมสถาบัน ร้อยละ 17.1 เคยทะเลาะวิวาทกับคนอื่นนอกสถาบัน สาเหตุสำคัญ คือ เกิดอาการหมั่นไส้ ไม่ชอบหน้ากัน การดูหมิ่นสถาบันการศึกษา การแย่งแฟน และการกระทบกระทั่งทางร่างกายและวาจา (เช่น เหยียบเท้า เดินชนกัน แชวกัน) และที่น่าสนใจ คือ มีนักเรียนชายที่เคยทะเลาะวิวาท กับคนอื่นนอกสถาบันถึงร้อยละ 62.4 ที่คิดจะไปทำร้ายคนที่เคยทะเลาะด้วย [1] นอกจากนี้มีการวิจัยสถานการณ์การใช้ความรุนแรงในกลุ่มเด็กและเยาวชน พบว่า เด็กและเยาวชนร้อยละ 16.7 เข้าร่วมกลุ่มเพื่อนนุกยกพวกตีกัน ร้อยละ 16.7 ทะเลาะวิวาทกับผู้อื่นโดยใช้กำลัง และร้อยละ 14.1 ทะเลาะกับผู้อื่นโดยใช้อาวุธ [2] ซึ่งวัยรุ่นที่ก่อเหตุทะเลาะวิวาทส่วนใหญ่มักจะเป็นกลุ่มนักเรียนอาชีวะ ในปัจจุบันไม่เพียงแต่เป็นกลุ่ม แต่ยังลามไปถึงการทะเลาะวิวาทข้ามสถาบัน เพื่อ “ศักดิ์ศรีสถาบัน” จนกลายมาเป็น “ธรรมเนียมปฏิบัติ” ที่ยากจะแก้ไข [3] ผลกระทบจากพฤติกรรมความรุนแรงที่เกิดขึ้นสร้างความเสียหายอย่างมากมาย เพราะไม่ได้เกิดเฉพาะกับผู้ถูกกระทำหรือผู้กระทำเท่านั้น แต่ยังสร้างความเดือดร้อนต่อครอบครัว เพื่อน ชุมชน และสังคม ทั้งการบาดเจ็บ พิการ หรือรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิต สร้างความวิตกกังวลและคุกคาม

ต่อความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม ความเสียหายต่อทรัพย์สิน การใช้งบประมาณเหี่ยวหาและฟื้นฟู รวมทั้งสร้างความเสื่อมเสียและทำลายความน่าเชื่อถือของสถาบันการศึกษา นอกจากนี้ มีการศึกษาทางจิตเวช พบว่า เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากด้านจิตใจและอารมณ์เป็นสำคัญ คือ มีพื้นฐานทางอารมณ์ไม่ปกติ ความเครียด สับสน พุ่งพล่านรุนแรง การจัดการกับอารมณ์ไม่ดี ไม่อดทนในการยอมรับสภาพและการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ทำให้มีบุคลิกภาพถดถอย รู้สึกต่ำต้อย หรือมีพฤติกรรมชอบความรุนแรง และมีแนวโน้มในการกระทำผิดได้ง่าย [4]

ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมบุคลิกภาพ และช่วยให้วัยรุ่นสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การเผชิญปัญหาและคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณภาพมากขึ้น ดังที่ Goleman กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถ ในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น จนสามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตน เพื่อมุ่งใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้ประสบความสำเร็จ รับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการจัดการความเครียด ก็เป็นความสามารถอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้วัยรุ่นสามารถแก้ไขปัญหา และปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญกับความเครียดอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างตามพัฒนาการของช่วงวัย และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทั้งนี้ วัยรุ่นจะมีสุขภาพจิตที่ดีได้ต้องสามารถประยุกต์ใช้วิธีการจัดการความเครียดในแต่ละโอกาสของสถานการณ์ และสามารถยืดหยุ่นในการจัดการความเครียดของตนเอง [5]

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยตระหนักและมีความสนใจในการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความเครียด และพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคโนโลยีโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนอาชีวะ ซึ่งปัญหาความรุนแรงถือเป็นปัญหาที่มีความสำคัญในระดับชาติที่ทุกคนและทุกฝ่ายต้องตระหนักและร่วมมือกันแก้ไขปัญหา เพราะพฤติกรรมความรุนแรงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อผู้คนและการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะวัยรุ่นที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศในอนาคต โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูล หรือเป็นแนวทางในการนำมาประยุกต์ป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมความรุนแรงสำหรับวิทยาลัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อสังคมในการดำเนินการพัฒนาวัยรุ่นหรือเยาวชนที่เป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ นักเรียนระดับ ปวช. ปีการศึกษา 2560 จำนวน 975 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane [6] ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 284 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นเกณฑ์การตรวจวัดและให้คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยนำคำตอบจากแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ทำการแจกแจงหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยแยกตามเพศ ระดับการศึกษา เกรดเฉลี่ย ลำดับการเกิด สถานภาพการอยู่ร่วมกันในครอบครัว สถานภาพสมรสของบิดามารดา และรายได้ของครอบครัว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์

แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนรายข้อ รายด้าน และคะแนนรวมทั้งฉบับตามการสร้างแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของ Goleman [5] ที่ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของลลิตา วิรทัตสุนทรณ์ [7]

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ จริงที่สุด ก่อนข้างจริง จริงบางครั้ง ไม่จริง

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
จริงที่สุด	3
ก่อนข้างจริง	2
จริงบางครั้ง	1
ไม่จริง	0

เกณฑ์การแบ่งคะแนนเป็นรายข้อ

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3 - 0}{3} = 1$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับความฉลาดทางอารมณ์เป็นรายข้อ ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ดังนี้

ช่วงคะแนน

0.00 - 1.00	หมายถึง	มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ
1.01 - 2.00	หมายถึง	มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง
2.01 - 3.00	หมายถึง	มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง

เกณฑ์การแบ่งคะแนนเป็นรายด้าน

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{15 - 0}{3} = 5$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับความฉลาดทางอารมณ์เป็นรายด้าน 5 ด้าน (ด้านละ 5 ข้อ) ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ดังนี้

ช่วงคะแนน

0.00 - 5.00	หมายถึง	มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ
5.01 - 10.00	หมายถึง	มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง
10.01 - 15.00	หมายถึง	มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง

เกณฑ์การแบ่งคะแนนรวมทั้งฉบับ

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{75 - 0}{3} = 25$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับความฉลาดทางอารมณ์รวมทั้งฉบับ (25 ข้อ) ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ดังนี้

ช่วงคะแนน

0.00 - 25.00	หมายถึง	มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ
25.01 - 50.00	หมายถึง	มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง
50.01 - 75.00	หมายถึง	มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการความเครียด

แบบสอบถามการจัดการความเครียด จำนวน 20 ข้อ ตามแนวคิดของ Lazarus and Folkman [8] ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ จริงที่สุด ก่อนข้างจริง จริงบางครั้ง ไม่จริง ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ การจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นอารมณ์

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
จริงที่สุด	4
ค่อนข้างจริง	3
จริงบางครั้ง	2
ไม่จริง	1

เกณฑ์การแบ่งคะแนนเป็นรายข้อ

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับการจัดการความเครียดเป็นรายข้อ ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ดังนี้

ช่วงคะแนน

1.00 - 2.00	หมายถึง	มีการจัดการความเครียดอยู่ในระดับต่ำ
2.01 - 3.00	หมายถึง	มีการจัดการความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 - 4.00	หมายถึง	มีการจัดการความเครียดอยู่ในระดับสูง

เกณฑ์การแบ่งคะแนนเป็นรายด้าน

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{40 - 10}{3} = 10$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับการจัดการความเครียดเป็นรายด้าน 2 ด้าน (ด้านละ 10 ข้อ) ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ดังนี้

ช่วงคะแนน

10.00 - 20.00	หมายถึง	มีการจัดการความเครียดอยู่ในระดับต่ำ
20.01 - 30.00	หมายถึง	มีการจัดการความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง
30.01 - 40.00	หมายถึง	มีการจัดการความเครียดอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมความรุนแรง

แบบสอบถามพฤติกรรมความรุนแรง จำนวน 23 ข้อ ตามแนวความคิดของคณะกรรมการสิทธิเยาวชน และผู้สูงอายุวุฒิสภา [9] ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความรุนแรงต่อร่างกาย พฤติกรรม ความรุนแรงต่อจิตใจ พฤติกรรมความรุนแรงทางเพศ พฤติกรรมความรุนแรงทางสังคม และพฤติกรรมความรุนแรงทางเศรษฐกิจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงมาก จริงน้อย จริงน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
จริงที่สุด	4	1
จริงมาก	3	2
จริงน้อย	2	3
จริงน้อยที่สุด	1	4

เกณฑ์การแบ่งคะแนนเป็นรายข้อ

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4 - 1}{3} = 1$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับพฤติกรรมความรุนแรงเป็นรายข้อ ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ดังนี้

ช่วงคะแนน

1.00 - 2.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับต่ำ
2.01 - 3.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับปานกลาง
3.01 - 4.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับสูง

เกณฑ์การแบ่งคะแนนเป็นรายด้าน

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{20 - 5}{3} = 5$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับพฤติกรรมความรุนแรงเป็นรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความรุนแรงต่อร่างกาย พฤติกรรมความรุนแรงต่อจิตใจ และพฤติกรรมความรุนแรงทางสังคม (ด้านละ 5 ข้อ) ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ดังนี้

ช่วงคะแนน

5.00 - 10.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับต่ำ
10.01 - 15.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับปานกลาง
15.01 - 20.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับสูง

เกณฑ์การแบ่งคะแนนเป็นรายด้าน

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{16 - 4}{3} = 4$$

และแบ่งระดับพฤติกรรมความรุนแรงเป็นรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมความรุนแรงทางเพศ และ พฤติกรรมความรุนแรงทางเศรษฐกิจ (ด้านละ 4 ข้อ) ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ดังนี้

ช่วงคะแนน

4.00 - 8.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับต่ำ
8.01 - 12.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับปานกลาง
12.01 - 16.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับสูง

เกณฑ์การแบ่งคะแนนรวมทั้งฉบับ

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{92 - 23}{3} = 23$$

ผู้วิจัยแบ่งระดับพฤติกรรมความรุนแรงรวมทั้งฉบับ (23 ข้อ) ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ดังนี้

ช่วงคะแนน

23.00 - 46.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับต่ำ
46.01 - 69.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับปานกลาง
69.01 - 92.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับสูง

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการ ความเครียด และพฤติกรรมความรุนแรง

ขั้นที่ 2 หาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือวิจัย โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระหลัก เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ให้ครอบคลุมตรงตามนิยามศัพท์ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะ เพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

ขั้นที่ 3 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัย โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับนักเรียนระดับ ปวช. ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .910

3.2 แบบสอบถามการจัดการความเครียด มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้นการแก้ปัญหา เท่ากับ .825 และการมุ่งเน้นอารมณ์ เท่ากับ .838

3.3 แบบสอบถามพฤติกรรมความรุนแรง มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .873

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขออนุญาตจากโครงการจิตวิทยาชุมชน (ภาคพิเศษ) ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีโพธิ์พิสัย อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวนทั้งหมด 300 ชุด ให้กับนักเรียนระดับ ปวช. ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนได้ครบทั้ง 300 ชุด หลังจากนั้น ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

ขั้นที่ 3 ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนด นำมาบันทึกคะแนนโดยลงรหัสข้อมูล แล้วนำผลการประมวลมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 และเสนอ เป็นผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 69.3) กำลังศึกษาอยู่ในระดับ ปวช. ชั้นปีที่ 2 (ร้อยละ 35.0) มีเกรดเฉลี่ย 3.01 - 4.00 (ร้อยละ 56.0) ส่วนใหญ่ มีลำดับ การเกิดเป็นบุตรคนสุดท้อง (ร้อยละ 38.0) พักอาศัยอยู่ร่วมกับบิดาและมารดา (ร้อยละ 66.0) มีสถานภาพสมรสของบิดา มารดาอยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 67.0) และรายได้ของครอบครัวต่อเดือน อยู่ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท (ร้อยละ 40.3)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคะแนนโดยรวมและรายด้านของความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความเครียด และพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับ ปวช. มีรายละเอียดดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับ ปวช. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 49.39) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักรู้ตนเอง (ค่าเฉลี่ย 10.98) และด้านการจงใจตนเอง (ค่าเฉลี่ย 10.53) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 9.73) ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง (ค่าเฉลี่ย 9.15) และด้านการมีทักษะทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 8.99) อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน ระดับ ปวช.

ตัวแปร	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	49.39	11.182	ปานกลาง
ด้านการตระหนักรู้ตนเอง	10.98	2.493	สูง
ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง	9.15	2.922	ปานกลาง
ด้านการจงใจตนเอง	10.53	2.763	สูง
ตัวแปร	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	9.73	2.878	ปานกลาง
ด้านการมีทักษะทางสังคม	8.99	3.148	ปานกลาง

การจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของนักเรียนระดับ ปวช. อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 29.53) และการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 24.38) ดังแสดงในตารางที่ 2 ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับการจัดการความเครียดของนักเรียนระดับ ปวช.

ตัวแปร	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
การจัดการความเครียด			
การมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	29.53	4.813	ปานกลาง
การมุ่งเน้นอารมณ์	24.38	6.094	ปานกลาง

พฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับ ปวช. โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 43.07) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ พฤติกรรมความรุนแรงต่อจิตใจ (ค่าเฉลี่ย 9.27) พฤติกรรมความรุนแรงต่อร่างกาย (ค่าเฉลี่ย 9.18) พฤติกรรมความรุนแรงทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 9.07) พฤติกรรมความรุนแรงทางเพศ (ค่าเฉลี่ย 7.98) และพฤติกรรมความรุนแรงทางเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย 7.57) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3 ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับ ปวช.

ตัวแปร	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ
พฤติกรรมความรุนแรงโดยรวม	43.07	14.464	ต่ำ
พฤติกรรมความรุนแรงต่อร่างกาย	9.18	4.242	ต่ำ
พฤติกรรมความรุนแรงต่อจิตใจ	9.27	3.770	ต่ำ
พฤติกรรมความรุนแรงทางเพศ	7.98	3.213	ต่ำ
พฤติกรรมความรุนแรงทางสังคม	9.07	3.850	ต่ำ
พฤติกรรมความรุนแรงทางเศรษฐกิจ	7.57	2.689	ต่ำ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า นักเรียนระดับ ปวช. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความรุนแรงแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนระดับการศึกษา เกรดเฉลี่ย ลำดับการเกิด สถานภาพการอยู่ร่วมกันในครอบครัว สถานภาพสมรสของบิดามารดา และรายได้ของครอบครัวแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความรุนแรงไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (F) พฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับ ปวช. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 300)

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมความรุนแรงโดยรวม			
	t	F	p-value	สรุปผล
เพศ	5.469*	-	.000	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	-	.493	.611	ไม่แตกต่าง
เกรดเฉลี่ย	-	.336	.715	ไม่แตกต่าง
ลำดับการเกิด	-	.784	.504	ไม่แตกต่าง
สถานภาพการอยู่ร่วมกันในครอบครัว	1.450	-	.148	ไม่แตกต่าง
สถานภาพสมรสของบิดามารดา	1.357	-	.176	ไม่แตกต่าง
รายได้ของครอบครัว	-	.620	.603	ไม่แตกต่าง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับ ปวช. พบว่าความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความรุนแรงโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการจงใจตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความรุนแรงโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความรุนแรงโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับ ปวช.

ความฉลาดทางอารมณ์	พฤติกรรมความรุนแรง					
	ร่างกาย	จิตใจ	เพศ	สังคม	เศรษฐกิจ	โดยรวม
ด้านการตระหนักรู้ตนเอง	-.111	-.045	-.131*	-.101	-.123*	-.123*
ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง	-.115*	-.072	-.171**	-.143*	-.157**	-.158**
ด้านการจงใจตนเอง	-.072	-.065	-.158**	-.083	-.098	-.113*
ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	-.058	-.038	-.153**	-.125*	-.098	-.112
ด้านการมีทักษะทางสังคม	-.119*	-.126*	-.212**	-.168**	-.181**	-.193**
โดยรวม	-.121*	-.090	-.212**	-.160**	-.169**	-.180**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเครียดกับพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับ ปวช. พบว่าการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความรุนแรงโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความรุนแรงโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความเครียดกับพฤติกรรมความรุนแรงของนักเรียนระดับ ปวช.

การจัดการความเครียด	พฤติกรรมความรุนแรง					
	ร่างกาย	จิตใจ	เพศ	สังคม	เศรษฐกิจ	โดยรวม
การมุ่งเน้นการแก้ปัญหา	-.134*	-.074	-.144*	-.123*	-.072	-.136*
การมุ่งเน้นอารมณ์	-.539**	-.470**	-.382**	-.479**	-.246**	-.539**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. นักเรียนระดับ ปวช. มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 49.39) แสดงให้เห็นว่า นักเรียนระดับ ปวช. ซึ่งอยู่ในช่วงวัยรุ่น ที่ต้องพบเจอกับสภาพแวดล้อมหรือผู้คนที่หลากหลาย เป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่อาจอ่อนไหวง่าย แต่เนื่องจากนักเรียนระดับ ปวช. ส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางครอบครัวใกล้เคียงกัน คือ บิดามารดาอยู่ด้วยกัน จึงอาจทำให้ใกล้ชิดกับบิดามารดา ได้รับการอบรมสั่งสอน การดูแลเอาใจใส่ ทำให้รู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย จึงมีการตระหนักรู้ตนเอง สามารถรู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ยอมรับสภาพความเป็นจริงของตนเอง สามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ ดังที่ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย [10] กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดู ภาวะแวดล้อม วัฒนธรรม การเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนทำให้นุษย์คิดได้อย่างชาญฉลาด ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีจะเป็นผู้ที่รู้จักใช้ความคิดอ่านเกี่ยวกับอารมณ์ของตนให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ ถือเป็นการรู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตน ให้ตระหนัก มีสติรู้เท่าทันสาเหตุและความผันแปรทางอารมณ์ของตน สอดคล้องกับ Goleman กล่าวว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์จะเกิดขึ้นได้ด้วยการฝึกทักษะทางอารมณ์ โดยพบว่า เด็กที่พ่อแม่มีการฝึกทักษะทางอารมณ์มีสุขภาพจิตดีกว่า มีคะแนนเรียนสูงกว่า มีเพื่อนมากกว่า มีปัญหาพฤติกรรมน้อยกว่า ก้าวร้าวน้อยกว่า มีอารมณ์ทางลบน้อยกว่า และมีสุขภาพดีกว่า [5]

2. นักเรียนระดับ ปวช. มีการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 29.53) และการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 24.38) แสดงให้เห็นว่า นักเรียนระดับ ปวช. มีวิธีการจัดการความเครียดทั้ง 2 วิธี โดยวิธีการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นการแก้ไขที่ปัญหาโดยตรง ด้วยการทำความเข้าใจกับปัญหา และหาทางแก้ไข ส่วนวิธีการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นอารมณ์ เป็นการปรับสภาวะอารมณ์ความรู้สึกภายในตนเองอย่างเหมาะสม เมื่อเกิดความเครียดหรือปัญหา ก่อนที่จะหาทางจัดการหรือแก้ไข โดยไม่ใช้อารมณ์ที่ไม่ดีในการแก้ปัญหาหรือผ่อนคลายความเครียด ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่านักเรียนระดับ ปวช. มีการตระหนักรู้ตนเอง สามารถรู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ดังที่ Lazarus and Folkman กล่าวว่า การจัดการความเครียดนั้น บุคคลจะใช้ทั้งการมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และมุ่งเน้นอารมณ์ควบคู่กันไป กรณีที่บุคคลประเมินค่าว่าสถานการณ์นั้นเป็นอันตรายหรือคุกคาม บุคคลอาจใช้การจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นอารมณ์ก่อนในขั้นต้น เช่น ควบคุมความวิตกกังวล ความโกรธ จากนั้นจึงใช้การแก้ปัญหา พิจารณาไตร่ตรองหาสาเหตุของข้อมูล และคิดวางแผนการแก้ปัญหา [8]

3. นักเรียนระดับ ปวช. มีพฤติกรรมความรุนแรงโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 43.07) แสดงให้เห็นว่านักเรียนระดับ ปวช. มีพฤติกรรมที่ดี ไม่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไม่ชอบใช้ความรุนแรง ทำให้มีพฤติกรรมความรุนแรงเกิดขึ้นน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนระดับ ปวช. มีพื้นฐานครอบครัวใกล้เคียงกัน คือ พ่ออาศัยอยู่กับบิดาและมารดา มีบิดามารดาอยู่ด้วยกัน จึงอาจได้รับการอบรมสั่งสอน การดูแลเอาใจใส่ ทำให้รู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย รวมทั้งมีความประพฤติดี ไม่ทำตัวเกร ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ย 3.01 - 4.00 ช่วยเหลือกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ของโรงเรียนและชุมชนอยู่เสมอ ดังที่ สุชา จันทน์เฒ่า กล่าวว่า ถ้าครอบครัวมีความสุข พ่อแม่มีความห่วงใยเอาใจใส่เลี้ยงดู ย่อมทำให้เด็กเกิดความรัก มีความอบอุ่น รับแต่สิ่งที่ดีงามเข้ามาในชีวิต และนอกจากนี้พบว่า นักเรียนระดับ ปวช. เพศชายมีพฤติกรรมความรุนแรงมากกว่าเพศหญิงทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าลักษณะพัฒนาการและลักษณะธรรมชาติของนักเรียนระดับ ปวช. ทั้งชายและหญิงที่มีความแตกต่างกันในการแสดงออกทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก บุคลิกลักษณะ และพฤติกรรม รวมทั้งลักษณะกิจกรรมที่ทำซึ่งแตกต่างกันในชีวิตประจำวัน [11] สอดคล้องกับ Kelly กล่าวว่า เพศชายมีลักษณะที่ชอบการแข่งขัน การเอาชนะ มีความก้าวร้าว ชอบการต่อสู้ ต่างกับเพศหญิงที่มีลักษณะนิสัยในการชอบเข้าสังคม มีความสนใจที่จะผูกมิตรกับผู้อื่น มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เพศหญิงจึงชอบทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ได้สร้างความสนิทสนมกันโดยการพบปะผู้คนในสังคม [12] และสอดคล้องกับ ประณต คำนิม กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างเพศในการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนว่า เด็กและเยาวชนเพศชาย จะกระทำผิดในอัตราสูงเมื่อเทียบกับเด็กและเยาวชนเพศหญิง และมีความแตกต่างในประเภทของพฤติกรรมที่กระทำผิดด้วย โดยเพศชายมักเข้าไปเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเกี่ยวกับอาชญากรรมมากกว่าเพศหญิง [13]

สรุปผลการวิจัย

ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความรุนแรงโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 หมายความว่า เมื่อนักเรียนระดับ ปวช. มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง จะมีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับต่ำ คือ ไม่ชอบใช้ความรุนแรงหรือมีพฤติกรรมความรุนแรงเกิดขึ้นน้อย ในทางตรงกันข้าม เมื่อนักเรียนระดับ ปวช. มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ จะมีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับสูง คือ ชอบใช้ความรุนแรงสูง แสดงให้เห็นว่า นักเรียนระดับ ปวช. มีการตระหนักรู้ มีสติรู้ตัว สามารถรู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และสามารถเข้าใจและรู้จักอารมณ์ของผู้อื่น จึงทำให้มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับต่ำ โดยเห็นว่าการมีพฤติกรรมความรุนแรงเป็นสิ่งที่ไม่ดี ไม่ควรกระทำ เพราะจะสร้าง ความทุกข์ใจ ความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ดังที่ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นการนำเขาวนอารมณ์ของตนออกมาติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร ความเข้าใจเอาใจเขาใส่ใจเรา และสามารถ

รักษาความสมดุลระหว่างเหตุผลกับอารมณ์ ความฉลาดทางอารมณ์ก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ทำให้เกียรติ ยอมรับ เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เพิ่มพูนความคิดสร้างสรรค์ ลดการโจมตี การนิทา ก้าวร้าว และความไม่ยืดหยุ่นต่อกัน [10]

การจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความรุนแรงโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความรุนแรงโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 หมายความว่า เมื่อนักเรียนระดับ ปวช. มีการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม คือ การแก้ไขที่ปัญหาโดยตรง ด้วยการทำความเข้าใจกับปัญหาและหาทางแก้ไขที่ดี และมีการจัดการความเครียดโดยมุ่งเน้นอารมณ์อย่างเหมาะสม คือ การปรับสภาวะอารมณ์ความรู้สึกภายในตนเองอย่างเหมาะสม เมื่อเกิดความเครียดหรือปัญหา ก่อนที่จะหาทางจัดการหรือแก้ไข โดยไม่ใช้อารมณ์ที่ไม่ดีในการแก้ปัญหาหรือผ่อนคลายความเครียด ก็จะไม่ใช่ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ไม่เกิดพฤติกรรมความรุนแรง และในทางตรงกันข้ามเมื่อนักเรียนระดับ ปวช. มีการจัดการความเครียดโดยการแก้ปัญหาหรือใช้อารมณ์อย่างไม่เหมาะสม ก็จะชอบใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ทำให้มีพฤติกรรมความรุนแรงเกิดขึ้นสูง ดังที่ Lazarus and Folkman กล่าวว่า การจัดการความเครียด หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความคิด และพฤติกรรม เพื่อพยายามจัดการกับปัญหาหรือสิ่งกระตุ้นที่คุกคามเป็นอันตรายจากภายในและภายนอกตัวบุคคล แสดงให้เห็นว่า นักเรียนระดับ ปวช. มีการตระหนัก รู้ตนเอง มีสติรู้ตัว สามารถรู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง [8]

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า นักเรียนระดับ ปวช. มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้เพิ่มมากขึ้นไปอีก เพื่อให้เด็กสามารถใช้อารมณ์ของตนเองไปในทางที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ มีอารมณ์ที่มั่นคง ไม่อ่อนไหวง่าย จึงควรให้บิดามารดา ผู้ปกครอง ครู อาจารย์ร่วมกันฝึกให้เด็กมีความรับผิดชอบ ฝึกให้มีระเบียบวินัย ฝึกให้รู้จักจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ฝึกให้มีความกล้าแสดงออกมากขึ้น และชื่นชม ให้กำลังใจ เมื่อมีพฤติกรรมที่ดี ไม่เกร ใ้รู้จักการเห็นคุณค่าในตนเอง และสนับสนุนให้ทำสิ่งที่ดีต่อไป ด้วยการให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และช่วยเหลือสังคม มีน้ำใจต่อผู้อื่น และครูอาจารย์ควรจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้และปรับตัว ฝึกให้มีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม ฝึกให้รู้จักอดทนรอคอย ฝึกให้ทำกิจกรรมกลุ่มที่让孩子ทุกคนได้มีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และฝึกให้รู้จักการให้เกียรติผู้อื่น ใ้รู้จักความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า นักเรียนระดับ ปวช. มีการจัดการความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสมมากขึ้น เพื่อให้เด็กสามารถเผชิญกับความเครียดและปัญหา มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ยอมรับสภาพความเป็นจริง สามารถควบคุมอารมณ์ รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างเหตุผลกับอารมณ์ จึงควรให้บิดามารดา ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ร่วมกันฝึกให้เด็กรู้จักการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม ฝึกให้มีการผ่อนคลายความเครียดหรือระบายอารมณ์อย่างเหมาะสม ฝึกให้เข้าใจยอมรับปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหา มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา ฝึกให้รู้จักการลำดับความสำคัญ ส่งเสริมให้มีความคิดในทางบวก บิดามารดา ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ควรมีการสังเกตพฤติกรรมและใกล้ชิดกับเด็ก เมื่อเด็กมีปัญหาหรือความเครียด โดยสามารถรับฟัง เป็นที่ปรึกษา และให้

ความช่วยเหลือกับเด็ก และให้กำลังใจเมื่อเด็กมีพฤติกรรมที่ดี และครูอาจารย์ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กรู้จักทักษะในการแก้ปัญหา ทำกิจกรรมกลุ่มที่让孩子มีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสนับสนุนให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า นักเรียนระดับ ปวช. มีพฤติกรรมความรุนแรงอยู่ในระดับต่ำ นับเป็นสิ่งที่ดีที่เด็กไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมความรุนแรง ไม่ชอบใช้ความรุนแรง ส่งผลให้มีพฤติกรรมความรุนแรงเกิดขึ้นน้อย แต่นับได้ว่าเป็นความรุนแรงที่เกิดขึ้นในระดับหนึ่ง ซึ่งอาจเริ่มต้นจากพฤติกรรมความรุนแรงเล็ก ๆ หากไม่ได้รับการควบคุมดูแลและแก้ไขพฤติกรรมความรุนแรงอาจเพิ่มระดับสูงขึ้นได้ หรือบางคนอาจมีนิสัยติดตัวไปจนโต และมีแนวโน้มที่จะก่ออาชญากรรมที่ใหญ่ขึ้นในอนาคตได้ บิดามารดา ผู้ปกครอง ครูอาจารย์จึงควรช่วยกันป้องกันปัญหา และสอดส่องดูแลเด็กที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดมากขึ้น สนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อให้เด็กทำสิ่งที่ดีต่อไป ฝึกให้รู้จักการผ่อนคลายความเครียดอย่างเหมาะสม ฝึกให้รู้จักยอมรับสภาพความเป็นจริง ฝึกให้ควบคุมอารมณ์ตนเอง ฝึกให้มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ฝึกให้มีระเบียบวินัยและรู้จักเคารพกฎกติกาสังคม และมีการอบรมสั่งสอนด้วยเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์หรือการลงโทษที่รุนแรง และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเด็ก ควรเปิดโอกาสให้เด็กรู้จักคิดและกล้าแสดงออกตามศักยภาพของตนเอง และให้คำปรึกษา ตลอดจนช่วยเหลือเมื่อเด็กมีปัญหาหรือความเครียด โดยเฉพาะนักเรียนระดับ ปวช. เพศชายที่พบว่า มีพฤติกรรมความรุนแรงมากกว่าเพศหญิงในทุกด้าน ครู อาจารย์ควรส่งเสริมให้เด็กทำกิจกรรมสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ หรือเข้าชมรมในเวลาว่างมากขึ้น ส่งเสริมให้ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และช่วยเหลือสังคมเมื่อมีโอกาสทุกครั้ง รวมทั้งเพื่อนควรเป็นที่ปรึกษาที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ชักชวนกันตั้งใจเรียน และไม่ชักชวนไปทำสิ่งไม่ดี

เอกสารอ้างอิง

- [1] เทวินทร์ ขอเหนี่ยวกลาง, “นักเรียนชายฝึกฝนความรุนแรง”, [Online], Available: <http://www.ipoll.th.org/article/boy/boy/htm>, [Accessed: 8 กรกฎาคม 2561].
- [2] สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์, แนวทางการดูแลช่วยเหลือวัยรุ่นที่มีพฤติกรรมความรุนแรงสำหรับบุคลากรสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: บริษัทดีน่าดู มีเดีย พลัส จำกัด, 2556.
- [3] ศศิกานต์ ศิริมา, “ปัญหาการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น”, [Online], Available: <https://gotoknow.org/posts/564305>, [Accessed: 8 กรกฎาคม 2561].
- [4] สุเอก ฉินธนทรัพย์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรุนแรงในการกระทำผิดกฎหมาย”. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ, 2547.
- [5] Goleman, D., Working with emotional intelligence, New York: Bantam Books, 1998.
- [6] Yamane, T., Statistic: An introductory analysis. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications, 1973.
- [7] ลลิตา วิรทสุสรณ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับสุขภาพจิตของนักเรียน ช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนศรีบุญยานนท์ จังหวัดนนทบุรี”, การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ วท.ม.มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ, 2552.
- [8] Lazarus, R.S. and S. Folkman., Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer, 1984.
- [9] คณะกรรมการกิจการสตรี เยาวชน และผู้สูงอายุ วุฒิสภา, ความรุนแรงเด็ก สตรี และผู้สูงอายุในครอบครัว. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2542.
- [10] วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, เซวน์อารมณ์ (EQ): ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2545.
- [11] สุชา จันทน์เอม, จิตวิทยาเด็กเกร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2527.
- [12] Gary F. Kelly., Sexuality today: the human perspective. Guilford: Dushkin, 1988.
- [13] ประณต แก้วนิม, จิตวิทยาวัยรุ่น. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

ข้อกำหนดในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ

กองบรรณาธิการได้กำหนดรูปแบบ ข้อกำหนดในการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ ดังนี้

1. ประเภทของงานที่รับพิจารณาเพื่อลงตีพิมพ์ จะต้องเป็นงานที่อยู่ในกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยที่ยังไม่เคยถูกเผยแพร่ โดยแบ่งประเภทของงานออกเป็น 3 ประเภท คือบทความวิจัย (Research Articles) บทความวิชาการ (Academic Articles) หรือบทความปริทัศน์ (Review Articles)
2. การเขียนบทความและการเตรียมต้นฉบับ
 - 2.1. สามารถเขียนเป็นภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษได้ แต่ต้องมีบทคัดย่อทั้งสองภาษา โดยเป็นภาษาวิชาการ ที่ถูกต้องและยึดหลักการใช้คำศัพท์ตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน
 - 2.2. ต้นฉบับต้องพิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษขาว A4 แบ่งเป็น 1 คอลัมน์ เว้นขอบด้านบนและล่าง 2.54 ซม. ด้านซ้าย 3 ซม. และด้านขวา 2 ซม. ใช้รูปแบบตัวอักษร Angsana new และตัวเลขอารบิก ขนาด 15 pt ทั้งหมด พิมพ์ห่างบรรทัดเดียว โดยบทความแต่ละเรื่องมีความยาวไม่เกิน 10 – 15 หน้า จะต้องประกอบด้วย
 - 2.2.1. ชื่อเรื่องบทความ (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตัวอักษรหนา ขนาด 18-20 pt อยู่กลางหน้ากระดาษ และตัวอักษรตัวแรกของภาษาอังกฤษพิมพ์ด้วยตัวพิมพ์ใหญ่
 - 2.2.2. ชื่อผู้เขียน (Authors) ใช้ยศ ชื่อ-นามสกุลเต็ม ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตัวอักษรหนา ขนาด 15 pt ระบุที่อยู่ของต้นสังกัด และ E-mail โดยใช้ตัวอักษรปกติขนาด 12 pt
 - 2.2.3. บทคัดย่อ (Abstract) ให้เขียนทั้งภาษาไทยและอังกฤษ ไม่ควรเกิน 15 บรรทัด
 - 2.2.4. คำสำคัญ (Keywords) ให้ใช้ตัวอักษรหนาเขียนทั้งภาษาไทยและอังกฤษจำนวน 3-5 คำ ระบุไว้ท้ายบทคัดย่อ
 - 2.2.5. เนื้อความ (Text) หัวข้อใช้ตัวอักษรหนา ชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ดังนี้
 - บทความวิจัย (research Articles) ประกอบด้วย 1) บทนำ (introduction) 2) วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methodology) 3) ผลการวิจัย (Results) 4) วิจารณ์ผลการวิจัย (Discussion) 5) สรุปผลการวิจัย (Conclusions) 6) กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements) (ถ้ามี) 7) เอกสารอ้างอิง (References) ทั้งภายในเนื้อความและท้ายบทความ
 - บทความวิชาการ (Academic Articles) หรือบทความปริทัศน์ (Review Articles) ประกอบด้วย 1) บทนำ (introduction) 2) เนื้อความ (Text) 3) บทสรุป (Summary) 4) กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements) (ถ้ามี) 5) เอกสารอ้างอิง (References) ทั้งภายในเนื้อความและท้ายบทความ
 - 2.2.6. รูปภาพ ตารางแผนภูมิ (Figure, Table and Diagram) ให้แสดงหลังข้อมูลที่กล่าวถึง หรือจบหัวข้อ นั้น ๆ ให้ระบุหมายเลขลำดับของรูปภาพ ตาราง แผนภูมิ โดยใช้คำว่า รูปที่ X หรือแผนภูมิที่ X และคำอธิบายสั้น ๆ ไว้ใต้รูปภาพหรือแผนภูมิ ส่วนตารางใช้คำว่า ตารางที่ X และคำอธิบายสั้น ๆ ไว้ด้านบนของตารางโดยใช้ตัวอักษรปกติขนาด 16 จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ โดยใช้ตัวเลขอารบิก ยกเว้นในกรณีชื่อเฉพาะ
 - 2.2.7. ระบบหน่วยที่ใช้ใช้ระบบหน่วยเมตริกซ์ หรือ SI ให้ใช้แบบใดแบบหนึ่งทั้งบทความ

3. การเขียนเอกสารอ้างอิง ใช้เกณฑ์การอ้างอิงระบบตัวเลข โดยเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกฉบับจะต้องมีการอ้างอิงในบทความ มีการอ้างอิงที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตามรูปแบบของ IEEE รายละเอียดของเอกสารอ้างอิงประกอบด้วย ชื่อผู้เขียน ชื่อหนังสือหรือบทความ ชื่อของเอกสารที่พิมพ์ สำนักหรือสถานที่พิมพ์ ปีที่ (ฉบับที่) พิมพ์และเลขหน้าที่อ้างอิง ทั้งนี้การเขียนให้เป็นไปตามรูปแบบของชนิดเอกสารที่อ้างอิง โดยสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้ที่ <http://goo.gl/V6mdN8> หรือสแกน QR 

- 3.1. ใส่ตัวเลขกำกับไว้ในเครื่องหมาย [] ท้ายข้อความหรือชื่อนักคนที่อ้างอิง โดยให้ตัวเลขอยู่ในระดับบรรทัดเดียวกันกับเนื้อหา เช่น [1]
- 3.2. ให้ใส่ตัวเลขอ้างอิงเรียงลำดับตั้งแต่เลข 1 เป็นต้นไป ต่อเนื่องกันตามลำดับ และในกรณีที่มีการอ้างอิงซ้ำให้ใช้ตัวเลขเดิมที่เคยใช้อ้างมาก่อนแล้ว
- 3.3. แหล่งที่ใช้อ้างอิงทั้งหมดในเนื้อหาจะไปปรากฏอยู่ในบรรณานุกรม โดยการเรียงลำดับตามหมายเลขและพิมพ์หมายเลขอยู่ในเครื่องหมาย [] เป็นต้น

ตัวอย่างการอ้างอิงหนังสือ

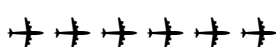
[1] สมชาย ประสิทธิ์จูตระกูล, การออกแบบและวิเคราะห์อัลกอริทึม, กรุงเทพฯ: เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (NECTEC), 2001.

[2] J.R. Quinlan, C4.5: Programs for Machine Learning, Morgan Kaufmann Publishers, San Meto, California, 1993.

ตัวอย่างการอ้างอิงจากวารสาร

[3] นิตยา เงินประเสริฐศรี, “องค์การเนวานอน,” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, ปีที่27, ฉบับที่ 15, หน้า 37-42, มกราคม-มิถุนายน, 2554.

4. การส่งบทความ กรุณาส่งทาง Online Journal System (OJS) ของวารสาร <https://www.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA> หรือ ในรูปแบบแฟ้มข้อมูลทั้ง PDF  และ MS Word 
5. การพิจารณาและประเมินผลบทความ บทความทุกเรื่องจะถูกพิจารณาและประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิและการรับลงตีพิมพ์บทความนั้นต้องผ่านการประเมินให้ผ่านอย่างน้อย 2 ท่านขึ้นไป ซึ่งกองบรรณาธิการอาจให้ผู้เขียนปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และคงไว้ซึ่งสิทธิ์ในการตัดสินใจตีพิมพ์หรือไม่ก็ได้
6. บทความที่ส่งตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์น่ายเรืออากาศ จะต้องเป็นบทความที่ไม่ลอกเลียนบทความอื่นที่ตีพิมพ์แล้ว และเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน ซึ่งลิขสิทธิ์ของบทความต้นฉบับที่ได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์น่ายเรืออากาศจะถือเป็นกรรมสิทธิ์ของโรงเรียนน่ายเรืออากาศ ห้ามนำข้อความไปพิมพ์ซ้ำ เว้นเสียแต่จะได้ระบุการอ้างอิง (Citation) เป็นลายลักษณ์อักษร และความรับผิดชอบเนื้อหาของต้นฉบับที่ลงตีพิมพ์นั้นจะต้องเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน



Revised: Nov 14th, 2019



วารสารฉบับนี้ สามารถออกสู่สายตาทุกท่านได้ เพราะมีแหล่งสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่างๆ จนเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการจัดทำวารสาร ในนามของกองบรรณาธิการวารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ จึงขอขอบพระคุณ

- มูลนิธิศาสตราจารย์ พลอากาศเอก ดร.พิสุทธิ์ อุทชาคณี
- ชุมมนุนายเรืออากาศ
- กองทุนส่งเสริมการพัฒนางานศึกษา - วิจัยโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
(โครงการสนับสนุนจาก บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน))



ภาพจำลอง

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ที่ตั้งใหม่ อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ NKRAFA JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

Year 7 December 2019

Editorial Note	1
Content	3
The Development of School Administrators' Strategies to the Efficiency of the Internal Quality Assurance System to Support the Evaluation of the New Educational Quality of Secondary Schools Under the Office of Secondary Educational Service Area 14	
<i>Natthayaporn Sewatanon and Sirinthorn Sinjindawong</i>	5
Human Resource Age 4.0	
<i>Prakong Sukhonthachit</i>	17
Media and cultural analysis	
<i>Kanyaporn Sommeechai</i>	29
The Importance of 21st Century Skills and How to Integrate the Skills into the English for Aviation Course	
<i>Metira Phatinuwat</i>	34
The Working Process for Human Trafficking Resolution in order to Reduce the Risk of Human Trafficking Incidents over the Cross Border Region	
<i>Auschala Chalayonnavin</i>	43
Self Esteem, Adversity Quotient and Happiness at Work of Officers at Directorate of Civil Affairs	
<i>Kotchakorn Bunna and Tippavan Surinya</i>	56
Quality of Working Life of Deputy Superintendent Police Officers under the Royal Thai Police	
<i>Srisakul Jareonsri</i>	68
A Study of States on STEM Education Activities of School in Driven Project STEM Education under Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 1	
<i>Patumrat Seetup and Tanesphol Injun</i>	80
Study on Readiness in Development for Educational Institutions based on Quality School Framework for Secondary Schools in Sub district of Secondary Education Service Area Office 2	
<i>Siwapat Bamrungsetthapong</i>	91
Perception in Strategic Leadership of The Commissioned Officers of The Royal Thai Air Force Air War College Class 53	
<i>Natdanai Sugsawang and Natnicha Hasoontree</i>	102
Emotional Quotient, Coping with Stress and Violent Behavior of Vocational Certificate Students, at Phonphisai Technology College, Phonphisai District, Nong Khai Province	
<i>Kanjanawadee Boochakul and Tippavan Surinya</i>	112
Journal Article Publishing Guidelines for Authors and Contributors	127