

วารสารทัศน์มิติ ทางการศึกษา

Journal of Perspectives in Education

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3
กันยายน - ธันวาคม 2566
ISSN 2822-1346 (Online)

Journal of
Perspectives in
Education

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์
Faculty of Education and Liberal Arts

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University

www.hu.ac.th

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2566

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในและนอก มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
2. เพื่อตอบสนองพันธกิจหลักในการสร้างองค์ความรู้และการเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
3. เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ด้าน Digital Transformation และความสามารถหลักของมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการด้วยรูปแบบ Digital University
4. เพื่อเป็นช่องทางเผยแพร่ผลงานวิชาการทางการศึกษาและศาสตร์เกี่ยวข้องเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาชาติ

สำนักงาน

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
222 ถนนพลพิชัย - บ้านพรุ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
โทร. 0-7420-0300 ต่อ 357, 358, 384 แฟกซ์. 0-7420-0354 อีเมล: edu@hu.ac.th

ผู้จัดทำวารสาร คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑูรย์ ดิษยะศริน สัตยารักษ์
อาจารย์ ดร.ธารพรรษ สัตยารักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร. ก้าน จันท์พรหมมา
ดร. อริสรา บุญรัตน์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไชยมภู

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งชัชดาพร เวหาชาติ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แหนจอน	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จรัญ แก้วเอียน	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกาศ ปานเจียง	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา

กองจัดการวารสาร อาจารย์สุภาวดี ธรรมรัตน์
นางพิไลพร เกษตรสมบูรณ์
ว่าที่ร้อยตรีหญิงเกตุวดี ศรีสวัสดิ์

กองจัดการด้านภาษา อาจารย์ ดร. สุธนชา วงศ์งาม

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม- เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม, กันยายน-ธันวาคม)

ข้อมูลการติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
222 ถนนพลพิชัย - บ้านพรุ ตำบลคอกหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110
โทร. 0-7420-0300 ต่อ 357, 358, 384 แฟกซ์. 0-7420-0354 อีเมล edu@hu.ac.th

วารสารทัศนมิติทางการศึกษา เป็นวารสารที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ ในรูปแบบ double blinded บทความหรือข้อคิดใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารที่เป็นวรรณกรรมของผู้เขียน บรรณาธิการ หรือ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย





บทบรรณาธิการวารสาร

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กรควบคู่กับการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อต่อยอดการพัฒนาประเทศในการสร้างความเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ เป็นการวางรากฐานให้กับมนุษย์ในการเข้าถึงและการเท่าทันการศึกษาในยุคดิจิทัล รวมทั้งสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้กับมนุษย์

วารสารทัศน์ทางการศึกษาปีที่ 1 ฉบับที่ 3 ทีมบรรณาธิการ ได้รวบรวมบทความจำนวน 5 เรื่อง ประกอบด้วย บทความวิจัย 4 เรื่อง และบทความวิชาการ 1 เรื่อง โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษามากหลายมิติ ซึ่งทุกบทความได้รับตรวจพิจารณาจากผู้ทรงวุฒิที่เกี่ยวข้องและหลากหลาย อย่างเข้มข้น 3 ท่าน มีการตรวจสอบติดตามการแก้บทความหลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอย่างละเอียด เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องตามหลักวิชาการ

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารทัศน์ทางการศึกษา จะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา มนุษย์เพื่อขับเคลื่อนการศึกษา โดยเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านการศึกษาให้กับบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยท่านสามารถสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดบทความในวารสารได้ที่เว็บไซต์ <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/JPE>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไชยมภู

บรรณาธิการวารสาร



สารบัญ

บทความวิจัย :

ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์จังหวัดยะลา ขณะฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพครั้งแรก.....1

Stress and Stress Management among Diploma of Science Program in Emergency Medical Operation Students, Yala Province during the First Practicing Professional Experience Skills

สุนีย์ เครานวล, เจตน์วิชัยุตม์ บริรักษ์ และอนงค์ภัทร์ ประสิทธิ์ภัทรเวช

Sunee Kraonual; Chetwichayut Borirak and Anongpat Prasitpattaravej

ผลของการให้การปรึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล.....16

The Effects of Online Career Group Counseling and Guidance on The Career Decision-Making Self-Efficacy of Grade Fifth High School Student in Satunwittaya-School, Satun Province

ฟารีดา สุขพันธ์เยี่ยม, สฟารัส ตูแกบือซี, ปรีนาภา ชูรัตน์ และเกษรา หัสมา

Fareeda Sukpanyium, Nusfaras Tukaebuesi, Preenapa Chooru and Kessara Hassama

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....29

The Needs of Developing Model for Professional Learning Community to Enhance Child-Centered Learning Management Competency for Schools under the Secondary Educational Service Area Office in the Three Southern Border Provinces

ฟาติฮะห์ ปาทาน และพิมพ์ปิณณ์ สุวรรณโณ

Fatihah Pathan and Phimpavee Suwanno

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา...43

Factors Affecting the Ethical Leadership of Educational Institution Administrators Ban Klang School Mueang Songkhla District, Songkhla Province

อารี เศรษฐสุข ทักษพร นวลบุญ และจรัส อติวิทยากรณ์

Aree Setsuk Taksapon Nuanboon Charas Atiwithayaporn

บทความวิชาการ:

จิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน.....57

Psychology for School Administration in the VUCA World Era

พุ่มพนิต คงแสง และปรีศรา อีสโร

Phumpanit kongsang and Parissara Itsaro





ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 ปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์จังหวัดยะลา ขณะฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพครั้งแรก
 Stress and Stress Management among Diploma of Science Program in
 Emergency Medical Operation Students, Yala Province during the First Practicing
 Professional Experience Skills

สุนีย์ เครานวล^{1*} เจตน์วิชัยุตม์ บริรักษ์² และอนงค์ภัทร์ ประสิทธิ์ภัทรเวช³
 Sunee Kraonual^{1*} Chetwichayut Borirak and Anongpat Prasitpattaravej

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹
 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา²
 หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์และธุรกิจสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา³
 Bachelor of Science Program in Public Health, Yala Rajabhat University¹
 Diploma of Science Program in Emergency Medical Operation, Sirindhorn College of Public Health, Yala²
 Bachelor of Public Health Program in Public Health and Health Care Business, Yala Rajabhat University³

* Corresponding author E-mail: sunee.kn@gmail.com เบอร์โทรศัพท์: 085-583-1766

(Received: April 4, 2023; Revised: August 4, 2023; Accepted: September 9, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดและการจัดการความเครียด และ 2) เพื่อสะท้อนความเครียดและการจัดการความเครียด ของนักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ จังหวัดยะลา ขณะฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพครั้งแรก ชั้นปีที่ 2 จำนวน 16 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความเครียดของกลุ่มเป้าหมายในระดับมาก คือ ประเด็นอ่านลายมือแพทย์และพิพยาบาลไม่เข้าใจ กลัวการติดเชื้อจากผู้ป่วย ต้องเตรียมความพร้อมอย่างมาก ผลที่เกิดจากความเครียด คือ เหนื่อยล้า ง่วงนอน อ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ส่วนการจัดการความเครียด ที่ใช้ในระดับมาก คือ ศึกษาเรียนรู้ในสถานการณ์นั้นอย่างตั้งใจ คิดว่าเป็นโอกาสที่ได้ช่วยเหลือผู้ป่วย และบริหารจัดการด้านอารมณ์ในระดับมาก คือ ปรึกษาพ่อแม่ ผู้ปกครอง เพื่อนสนิท ส่วนผลการสัมภาษณ์เชิงลึกนักศึกษาสะท้อนความเครียดในการฝึกทักษะ 3 ลักษณะ คือ 1) เหนื่อยล้า 2) บริหารเวลาลำบาก 3) พักผ่อนไม่เพียงพอ และสะท้อนการจัดการความเครียดใน 4 ลักษณะ คือ 1) เพื่อนช่วยเพื่อน 2) ปรึกษาพ่อแม่ 3) เตรียมความพร้อมก่อนฝึก 4) ดูหนัง ฟังเพลง สรุปผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้รับผิดชอบในหลักสูตรควรออกแบบการเรียนการสอน วางแผนการช่วยเหลือนักศึกษา เพื่อไม่ให้เหนื่อยล้า เครียดมากเกินไป

คำสำคัญ: ความเครียด; การจัดการความเครียด; นักศึกษา

Abstract

The objective of this *study* was to describe the level of stress and stress management among diploma of science program in emergency medical operation students, Yala province during the first practicing professional experience skills. The participants were 16 second-year diploma of science program in emergency medical operation students. The data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation and in-depth interview using content analyzed. The study revealed that the participants perceived a high level of stress about doctor's and nurse's handwriting, being afraid to infection from patient, preparing to study and the result of stress are fatigue, drowsiness, exhaustion and insomnia. The top three coping strategies the participants were trying to learning, being an opportunity to rescue patients, and consult parents and friend. The participants expressed their stress of first practicing professional experience skills in three themes: 1) being fatigued, 2) difficult to managed their time, and 3) lack of sleep. Stress management of practicing professional experience skills could be classified into four themes: 1) friends help friends, 2) consult my parents, 3) to prepare for practicing skills, and 4) relaxation by watching movies and listening to music. The knowledge is beneficial information for design curriculum and teaching, moreover increasing stress management methods.

Keywords: Stress; Stress management; Students

บทนำ

หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตนักศึกษาให้มีความสามารถรับแจ้งเหตุ สั่งการออกเหตุ ออกปฏิบัติการ ณ จุดเกิดเหตุ การช่วยเหลือ ณ จุดเกิดเหตุ การนำส่งเพื่อให้ผู้เจ็บป่วยฉุกเฉินได้รับการประเมิน การช่วยเหลืออย่างถูกต้องทันท่วงที ลดภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในผู้เจ็บป่วยที่ได้รับการช่วยเหลือไม่ถูกต้อง การพัฒนานักศึกษาให้มีจริยธรรมในการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยฉุกเฉินโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์นั้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพในการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยได้มีประสิทธิภาพ อาจารย์ผู้สอนจะต้องมีการเตรียมความพร้อมนักศึกษาก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงาน โดยสอนภาคทดลองให้มีความสามารถปฏิบัติในด้านหัตถการต่าง ๆ การดูแลผู้เจ็บป่วยตามมาตรฐานวิชาชีพ และเกิดความมั่นใจในการฝึกปฏิบัติ ซึ่งส่วนหนึ่งขึ้นกับอาจารย์ผู้สอนในการวางแผนหรือเตรียมนักศึกษาก่อนฝึกปฏิบัติ (จันทิมา ช่วยชม, อรุณรัตน์ โยธินวัฒน์บำรุง, ยุพิน หมั่นทิพย์, นันทณภัส สารมาศ และมนันชญา จิตรรัตน์, 2563) เมื่อนักศึกษาขึ้นฝึกปฏิบัติงานจริงกับผู้เจ็บป่วย นักศึกษาไม่มีประสบการณ์ในการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยมาก่อน ย่อมทำให้นักศึกษาเกิดความเครียด อีกทั้งมีความไม่มั่นใจในด้านความรู้ ทักษะต่างๆ ในการดูแลผู้เจ็บป่วยเบื้องต้น การเผชิญกับผู้เจ็บป่วยที่ไร้รู้ล่วงหน้า (ฐมาพร เชี่ยวชาญ และอภิฤดี พาผล, 2564; Akhu-Zaheya, Shaban & Khater, 2015) ลักษณะงานของห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินมักจะเป็นผู้เจ็บป่วยที่มีอาการรุนแรงคุกคามกับชีวิตยิ่งเพิ่มความเครียดให้กับนักศึกษา ความไม่เข้าใจในระบบการทำงานของห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน และการ

สื่อสารกับผู้เจ็บป่วย ญาติ ถึงแม้จะมีอาจารย์ที่เลี้ยงนักศึกษาให้การดูแลช่วยเหลือ แต่สิ่งเหล่านี้มีผลกังวลใจต่อนักศึกษา ซึ่งเป็นวัยที่เริ่มเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้น เริ่มเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา ต้องมีการปรับตัว การใช้ชีวิตของนักศึกษา เรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ และการมอบหมายงานขณะฝึกปฏิบัติ การขาดความรู้ด้านทักษะวิชาชีพเพราะการฝึกปฏิบัติงานนักศึกษาต้องปฏิบัติจริงกับผู้เจ็บป่วยที่มีภาวะวิกฤติและฉุกเฉิน ส่งผลให้เกิดความเครียด (Alsaqri, 2017; Akhu-Zaheya, Shaban & Khater, 2015) มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ ผลกระทบต่อสุขภาพกาย ได้แก่ ปวดศีรษะ ท้องอืด ท้องผูก ด้านจิตใจ ทำให้อารมณ์หงุดหงิดง่าย หดหู่ ไม่มีสมาธิ เป็นต้น ตลอดจนการใช้ชีวิตประจำวันของนักศึกษา หากนักศึกษามีการเผชิญความเครียดหรือปรับตัวไม่ได้

การฝึกปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์จังหวัดยะลากำหนดให้นักศึกษาต้องฝึกประสบการณ์ในการช่วยเหลือเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน และการทำคลอด ขึ้นฝึกในช่วงเวลา 16.30 -20.30 น. ของทุกวัน ซึ่งช่วงเวลากลางวันนักศึกษาต้องเรียนตามปกติ ส่งผลให้นักศึกษาบริหารจัดการเวลาลำบาก ทั้งการเรียน การมอบหมายงานและการฝึกปฏิบัติงานทำให้เกิดความเครียด (มาลีวัล เลิศสาครศิริ, 2558) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ มีนักศึกษามาจากนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อาจส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลในการเดินทางขึ้นฝึกปฏิบัติงาน เพราะจังหวัดยะลาไม่สะดวกเกิดขึ้นต่อเนื่องมาตลอดตั้งแต่ปี 2547 และในปี พ.ศ. 2561 ยังมีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นเป็นบางครั้งแม้จะไม่รุนแรงเหมือนช่วงต้นปี 2547 จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทีมวิจัยจึงสนใจถึงระดับความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการฝึกปฏิบัติทักษะวิชาชีพ และเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาให้สามารถลดความเครียด เผชิญความเครียดได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ขณะฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพครั้งแรก
2. เพื่อศึกษาลักษณะความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ขณะฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพครั้งแรก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลความเครียดและการจัดการความเครียด ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ขณะฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพครั้งแรก

วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์จังหวัดยะลา ชั้นปีที่ 2 ที่ฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพ ณ ห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินและห้องคลอดของโรงพยาบาลยะลา จำนวน 16 คน

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ จังหวัดยะลา ชั้นปีที่ 2 ที่ฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพ ณ ห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินและห้องคลอดของโรงพยาบาลยะลา จำนวน 6 คน โดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยของ (กฤตพัทธ์ ผักฝน, เปรมฤดี ศรีวิชัย, สุรางคนา ไชยรินคำ และปัทมา ธัญพานสิน, 2561; ชุตติกาญจน์ แซ่ตัน และศศิธร คำพันธ์, 2557) โดยครอบคลุมประเด็นการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับรายวิชาฝึกประสบการณ์ทักษะวิชาชีพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคล 9 ข้อ 2) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5 ข้อ 3) ด้านสิ่งแวดล้อม 5 ข้อ 4) ด้านการเรียนการสอนขณะฝึกทักษะวิชาชีพ 10 ข้อ และ 5) ด้านผลที่เกิดจากความเครียด 5 ข้อ รวมจำนวน 34 ข้อ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนระดับความเครียด ดังนี้

5 คะแนน	มีความเครียดมากที่สุด
4 คะแนน	มีความเครียดมาก
3 คะแนน	มีความเครียดปานกลาง
2 คะแนน	มีความเครียดน้อย
1 คะแนน	มีความเครียดน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความเครียด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดการความเครียด 4 ข้อ 2) การจัดการด้านอารมณ์ 11 ข้อ และ 3) การบรรเทาความเครียด 9 ข้อ รวมจำนวน 24 ข้อ และใช้เกณฑ์การให้คะแนนการจัดการความเครียด ดังนี้

5 คะแนน	การจัดการความเครียดมากที่สุด
4 คะแนน	การจัดการความเครียดมาก
3 คะแนน	การจัดการความเครียดปานกลาง
2 คะแนน	การจัดการความเครียดน้อย
1 คะแนน	การจัดการความเครียดน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลผลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น โดยแบ่งระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
3.69 – 5.00	มาก
2.34 – 3.68	ปานกลาง
1.00 – 2.33	น้อย

เครื่องมือที่ใช้ในวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสบการณ์ความเครียดและวิธีการจัดการความเครียด ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ขณะฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพครั้งแรก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน อาจารย์ที่รับผิดชอบหลักสูตร 1 ท่าน อาจารย์พยาบาล 2 ท่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นได้ปรับแก้ตามคำแนะนำ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ทุกข้อคำถามของแบบวัดระดับความเครียดและการจัดการความเครียด ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.81 และ 0.84 ตามลำดับ

จริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา เลขที่ 1/2561 ผู้วิจัยมีการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล การนำเสนอข้อมูลในภาพรวม และสิทธิในการถอนตัวจากงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนรายละเอียดทุกขั้นตอน การพิทักษ์สิทธิกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิในการที่จะไม่เข้าร่วมวิจัย โดยไม่มีผลต่อคะแนน หรือผลใดๆ ต่อกลุ่มเป้าหมาย การนำเสนอจะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการอ้างถึงกลุ่มตัวอย่าง เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดียินดีเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณโดยแจกแบบสอบถาม และให้อิสระในการตอบแบบสอบถามโดยส่งกลับภายใน 1 สัปดาห์ ซึ่งขณะนั้นกลุ่มตัวอย่าง ยังมีสิทธิในการไม่เข้าร่วมการวิจัย และไม่ต้องส่งแบบสอบถามคืน เมื่อกลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะนัดสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ส่งแบบสอบถามคืน โดยนัดหมายล่วงหน้าเมื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความพร้อมจึงจะสัมภาษณ์ ใช้เวลาระหว่าง 45 -60 นาที/ครั้ง โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน ในสถานที่ส่วนตัว ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นมีอิสระในการตอบ และตอบคำถามการวิจัยได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดูความสอดคล้องเชื่อมโยงเพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด และผู้วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูล ใช้การบันทึกเสียง เทคนิคการทวนความ การสรุปความและการสะท้อนคิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ และนำเสนอเป็นตารางประกอบ
2. ข้อมูลความเครียดและการจัดการความเครียด วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ใช้หลักการวิเคราะห์แบบเชิงเนื้อหา (Content analysis) ซึ่งกระทำพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลรายวันหลังจากการเก็บข้อมูล โดยการถอด

เทพ โดยอ่านข้อมูลอย่างละเอียดคำต่อคำหลาย ๆ รอบ ประโยคต่อประโยคหลาย ๆ รอบจนเข้าใจ ทีมผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์อีกครั้งเพื่อจัดระเบียบของข้อมูล จัดหมวดหมู่ ให้รหัสข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลที่ได้ในแต่ละวัน หากข้อมูลไม่มีความชัดเจน จะตั้งคำถาม และทวนถามซ้ำ และให้กลุ่มเป้าหมายตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา (member checking) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของ (Polit & Hungler, 1999) โดยจัดหมวดหมู่เนื้อหา หัวข้อหลัก หัวข้อรอง อ่านเนื้อหาของข้อมูลตามหมวดย่อย แล้วจัดประเด็น (Theme) ขึ้นตามสิ่งที่ค้นพบ

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 13 ราย ร้อยละ 81.25 อายุมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 62.50 ศาสนาพุทธ ร้อยละ 56.25 พักในวิทยาลัย ร้อยละ 87.50 เกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.01-3.00 ร้อยละ 68.75 ส่วนใหญ่ค่าใช้จ่ายบางเดือนไม่เพียงพอ ร้อยละ 62.50 มีเพื่อนสนิทที่ให้คำปรึกษาได้ ร้อยละ 100 ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 100 การใช้เวลาว่างของนักศึกษา คือ สื่อสารทางอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 93.75 ดูโทรทัศน์ และเล่นกีฬา ร้อยละ 31.25 สาเหตุ ที่เลือกเรียนด้านการแพทย์ฉุกเฉิน เพราะเรียนแล้วสามารถหางานได้ง่าย ร้อยละ 75.00 ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ร้อยละ 68.75 บิดามารดาหรือผู้ปกครอง ต้องการให้เรียน ร้อยละ 56.25

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเครียดของนักศึกษาต่อการฝึกทักษะ
ประสบการณ์วิชาชีพ (N=16)

ความเครียดของนักศึกษา	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านบุคคล			
1. ขาดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติหัตถการ	3.06	0.44	ปานกลาง
2. ไม่สามารถจำขั้นตอนในการปฏิบัติหัตถการที่ถูกต้อง	2.93	0.57	ปานกลาง
3. ทักษะการซักประวัติการตรวจร่างกาย	2.87	0.50	ปานกลาง
4. ความไม่มั่นใจในการปฏิบัติหัตถการในครั้งแรก	3.37	0.61	ปานกลาง
5. ความมั่นใจในการพูดคุยกับผู้ป่วย ครุพีเลี้ยง	3.37	0.61	ปานกลาง
6. อ่านลายมือแพทย์และผู้ป่วยบาลไม่เข้าใจ	4.00	0.81	มาก
7. ไม่คุ้นชินกับศัพท์ทางการแพทย์	3.31	0.70	ปานกลาง
8. ตอบข้อซักถามของแพทย์/พยาบาลไม่ได้	2.93	0.44	ปานกลาง
9. ถูกตำหนิเมื่อมาขึ้นเวรซ้ำ	2.25	0.93	น้อย
รวม	3.12	0.21	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล			
1. ความสนิท/สนมกับเพื่อนในกลุ่มที่ขึ้นฝึก	4.43	0.81	มาก
2. ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนในกลุ่ม	4.43	0.81	มาก
3. ไม่มั่นใจในการสร้างสัมพันธภาพ การสื่อสารผู้ป่วย/ญาติ	3.93	0.99	มาก
4. ความมั่นใจในการสร้างสัมพันธภาพและสื่อสารกับแพทย์พยาบาล	3.81	0.75	มาก
5. ความร่วมมือของผู้ป่วย/ญาติในการซักประวัติ	3.62	0.71	ปานกลาง
รวม	4.05	0.72	มาก

ความเครียดของนักศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.37	0.61	ปานกลาง
1. ผู้เจ็บป่วยฉุกเฉิน/อาการหนักตลอดเวลา			
2. ความไม่ปลอดภัยระหว่างเดินทางฝึกปฏิบัติ	2.68	0.94	ปานกลาง
3. ไม่คุ้นชินกับเครื่องมือต่างๆที่ใช้กับผู้ป่วยบริการ	2.87	0.80	ปานกลาง
4. ระบบการดูแลผู้ป่วยบริการ เช่น เอกสาร การลงแบบฟอร์มต่าง ๆ	2.93	0.68	ปานกลาง
การส่งต่อ			
5. กลัวการติดเชื้อจากผู้ป่วย	3.43	0.89	ปานกลาง
รวม	3.06	0.60	ปานกลาง
ด้านการเรียนการสอนขณะฝึกทักษะวิชาชีพ			
1. ต้องเตรียมความพร้อมอย่างมากเพราะต้องขึ้นฝึกปฏิบัติ	3.87	0.71	มาก
หลังจากเลิกเรียน			
2. ไม่เข้าใจบทเรียน เนื้อหาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการฝึก	3.00	0.73	ปานกลาง
3. ไม่มีเวลาในการเตรียมตัวหรืออ่านหนังสือเพิ่มเติม	3.50	0.73	ปานกลาง
4. หัตถการที่มอบหมายให้ปฏิบัติ	3.31	0.47	ปานกลาง
5. งานที่ได้รับมอบหมายในการเรียน	3.37	0.61	ปานกลาง
6. ระบบการเรียนการสอน	3.31	0.60	ปานกลาง
7. เนื้อหาการเรียนการสอนมากเกินไป	3.62	0.71	ปานกลาง
8. ระยะเวลาในการขึ้นฝึกปฏิบัติหัตถการ	3.37	0.80	ปานกลาง
9. ระบบการจัดอาจารย์พิเศษขณะฝึกทักษะหัตถการ	3.37	0.50	ปานกลาง
10. การเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาในระหว่างฝึก	3.37	0.61	ปานกลาง
รวม	3.41	0.40	ปานกลาง
ผลที่เกิดจากความเครียด			
1. นอนไม่หลับ ทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอ	3.87	0.95	มาก
2. เหนื่อยล้า	3.87	0.88	มาก
3. เบื่อหน่าย	3.68	0.79	มาก
4. ง่วงนอน อ่อนเพลีย	3.93	0.92	มาก
5. ปวดหัว ไม่เกรน	3.06	0.99	ปานกลาง
รวม	3.68	0.74	ปานกลาง
ภาพรวมความเครียดของนักศึกษา	3.46	0.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเครียดของนักศึกษาขณะฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.33$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.21$) โดยข้อที่มีระดับความเครียดมาก คือ อ่านลายมือแพทย์และที่พยาบาลไม่เข้าใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.00 ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.81$) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.72$) โดยข้อที่มีระดับความเครียดมาก คือ ความสนิท/สนมกับเพื่อนในกลุ่มที่ขึ้นฝึก และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนในกลุ่ม มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.43 ($\bar{X} = 4.43$, SD = 0.81) ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, SD = 0.60) โดยข้อที่มีระดับความเครียดปานกลาง คือ กลัวการติดเชื้อจากผู้ป่วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.43 ($\bar{X} = 3.43$, SD = 0.89) ด้านการเรียนการสอนขณะฝึกทักษะวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, SD = 0.40) โดยข้อที่มีระดับความเครียดมาก คือ ต้องเตรียมความพร้อมอย่างมากเพราะต้องขึ้นฝึกปฏิบัติหลังจากเลิกเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.87 ($\bar{X} = 3.87$, SD = 0.71) ด้านผลที่เกิดจากความเครียด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.68$, SD = 0.74) โดยข้อที่มีระดับความเครียดมาก คือ ง่วงนอน อ่อนเพลีย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.93 ($\bar{X} = 3.93$, SD = 0.92)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความเครียดของนักศึกษาขณะฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพ (N=16)

การจัดการความเครียด	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การจัดการความเครียด			
1. คิดหาวิธีแก้ปัญหา	3.43	0.51	ปานกลาง
2. วางแผนการแก้ปัญหาที่เกิดจากการฝึกทักษะ	3.31	0.60	ปานกลาง
3. พยายามควบคุมสถานการณ์/อารมณ์ความรู้สึก	3.31	0.47	ปานกลาง
4. พยายามศึกษาเรียนรู้ในสถานการณ์นั้นอย่างตั้งใจ	3.87	0.80	มาก
รวม	3.48	0.42	ปานกลาง
การจัดการด้านอารมณ์			
1. ต่ำหนิผู้อื่นที่ทำให้เป็นแบบนี้	1.93	1.06	น้อย
2. รับประทานอาหารมากขึ้น	3.50	0.73	ปานกลาง
3. ทำงานอดิเรกที่ชอบ	3.56	0.72	ปานกลาง
4. ไม่สนใจปัญหาคิดว่าทุกอย่างเป็นไปตามที่กำหนด	3.06	0.99	ปานกลาง
5. ระบายความรู้สึกพูดคุยกับคนอื่นมากขึ้น	3.12	0.80	ปานกลาง
6. ระบายอารมณ์กับสิ่งของหรือผู้อื่น	1.93	0.85	น้อย
7. ออกกำลังกาย	2.81	1.16	ปานกลาง
8. พักผ่อนให้มากขึ้น	3.25	1.18	ปานกลาง
9. สร้างความเข้มแข็งของจิตใจ	3.62	1.02	ปานกลาง
10. ปรึกษาพ่อแม่ ผู้ปกครอง เพื่อนสนิท	3.75	1.12	มาก
11. ทำสมาธิ สวดมนต์ ละหมาด	3.56	1.15	ปานกลาง
รวม	3.10	0.50	ปานกลาง
การบรรเทาความเครียด			
1. ยอมรับสถานการณ์ตามที่เป็นจริง	3.93	0.92	มาก
2. ยอมรับสถานการณ์แม้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	3.68	0.87	มาก
3. คิดว่าเป็นโอกาสที่ได้ช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย	4.37	0.61	มาก
4. ยอมรับว่าเป็นการโชคชะตาที่ทำให้เป็นแบบนี้	3.50	0.81	ปานกลาง

การจัดการความเครียด	$\bar{X}$	SD	ระดับ
5. อ่านหนังสือมากขึ้น	3.50	0.73	ปานกลาง
6. แสวงหาการเกื้อหนุนทางสังคม	3.50	0.63	ปานกลาง
7. ปรับเปลี่ยนความคิดเชิงบวก	4.06	0.57	มาก
8. ถอยห่างจากความเครียด	1.93	1.06	น้อย
รวม	3.78	0.53	มาก
ภาพรวมการจัดการความเครียด	3.45	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า การจัดการความเครียดของนักศึกษาขณะฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการความเครียด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.42$) โดยพฤติกรรมที่ใช้ระดับมาก คือ พยายามศึกษาเรียนรู้ในสถานการณ์นั้นอย่างตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.87 ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.80$) ด้านการจัดการด้านอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.50$) โดยพฤติกรรมที่ใช้ระดับมาก คือ ปรึกษาพ่อแม่ ผู้ปกครอง เพื่อนสนิท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.75 ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 1.12$) ด้านการบรรเทาความเครียด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.53$) โดยพฤติกรรมที่ใช้ระดับมาก คือ คิดว่าเป็นโอกาสที่ได้ช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.37 ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.61$)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์

ผู้ให้ข้อมูลเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่เรียนและผ่านการประเมินในรายวิชาเทคนิคหัตถการสำหรับปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่สามจังหวัดยะลาแดนภาคใต้ และนอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้กำหนดให้นักศึกษาชั้นฝึกหัดหัตถการและฉุกเฉิน และห้องคลอด ในช่วงเวลา 16.30 – 20.30 น. โดยมีครูพี่เลี้ยงจากโรงพยาบาลแหล่งฝึกเป็นผู้ควบคุมในช่วงเวลาดังกล่าว โดยสัมภาษณ์จำนวน 6 ราย

ลักษณะความเครียดในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา

จากการศึกษา พบว่าผู้ให้ข้อมูลสะท้อนความเครียดในการฝึกประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติ ใน 3 ลักษณะคือ 1) เหนื่อยล้า 2) บริหารเวลาลำบาก 3) พักผ่อนไม่เพียงพอ ดังรายละเอียด

1. เหนื่อยล้า

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกรายสะท้อนความรู้สึกในการฝึกปฏิบัติงานว่า เหนื่อยล้าเพราะต้องเรียนด้วยและฝึกปฏิบัติงานด้วย นอนไม่หลับ ทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อย และงานที่ได้รับมอบหมายจากการเรียนก็มีจำนวนมาก ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“เหนื่อย ไม่ค่อยได้พักเลย เรียนเสร็จก็ไปขึ้นอีอาร์เลย มันปวดหัว ตื้อไปหมด มันนอนไม่เพียงพอ ก็เลยเหนื่อย ช่วงนั้นที่จำได้ตื่นเช้ามากค่ะ เพราะเรียน 8 โมงต้องตื่นแต่ 7 โมง และบางคืนฝึกที่ห้องอีอาร์ ไม่นอนจริงๆ ลงเวร 2 ทุ่มครึ่ง พอฝึกเช้าจริงๆ 5 ทุ่มก็มีค่ะ แต่มันก็ไม่บ่อย” ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2

2. บริหารเวลาลำบาก

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 ราย ได้สะท้อนเรื่องของการบริหารเวลาลำบากทั้งเรียนทั้งฝึกปฏิบัติงาน ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“บางทีเรียน 8 โมงถึง 4 โมงเย็น และ 4 โมงเย็นก่อนไปฝึกต้องรีบกินข้าว บางวันเลิก 3 โมงครึ่ง แล้วพอ 4 โมง 15 เราก็ต้องไปถึงอาร์ทแล้ว ตอนเย็นเหมือนกับเวลามันไม่ทันครับ ถ้าเราเลิกช้า และเวลาที่อาจารย์กำหนดให้ลงเวร 2 ทุ่มครึ่ง ไม่เคยได้ลง 2 ทุ่มครึ่งเลย เพราะว่าเวลาเคสมา เราไม่สามารถจะหยุดเคสคนไข้ได้ เช่น เวลาเย็บแผลถึงเวลาแล้วเราต้องทำหน้าที่ตรงนั้นให้เสร็จก่อน บางครั้งเราเสร็จแล้ว แต่เพื่อนยังไม่เสร็จเราก็ต้องรอเพื่อน ระหว่างรอเพื่อนเราก็ช่วยทำเคสอื่นไปก่อน เช่น พ่นยา หรือทำงานอื่นที่ช่วยได้ บางครั้งระหว่างรอเพื่อนก็ประมาณ 4 ทุ่ม” ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 1

3. พักผ่อนไม่เพียงพอ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลบางรายสะท้อนว่าการฝึกปฏิบัติครั้งนี้ทำให้นอนไม่หลับ ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“บางครั้งลงเวรมา นอนไม่หลับ อาจจะเป็นเพราะว่าเครียดด้วย และมีงานที่ต้องทำด้วยจากที่เรียนในช่วงเช้าหรือบางครั้งที่เราขึ้นฝึก แล้วตอบพี่พยาบาลเขาไม่ได้ เราก็ต้องลงมาหาข้อมูลเพื่อไปตอบพี่เขา ครูพี่เลี้ยงในวันต่อไปก็ขึ้นฝึกอีก เลยนอนไม่หลับ ไม่ค่อยได้พัก” ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4

การจัดการความเครียดในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา

จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลสะท้อนการบริหารจัดการความเครียดใน 4 ลักษณะ คือ 1) เพื่อนช่วยเพื่อน 2) ปรึกษาพ่อแม่ 3) เตรียมความพร้อมก่อนฝึก 4) ดูหนัง ฟังเพลง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เพื่อนช่วยเพื่อน

จากการศึกษาผู้ให้ข้อมูลทุกรายได้สะท้อนการบริหารจัดการความเครียด โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อน ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“เคสก็แบ่งกัน จะปรึกษากันเอง เคสนี้ใครได้แล้วบ้าง หรือไม่ได้ หรือวันนี้พี่สอนกันอย่างไร ก็จะมาบอกเพื่อนกันในไลน์กลุ่ม บางทีพี่สอนเรื่องนั้นมา พี่ให้ไปหาเรื่องนั้น พี่ถามแบบนั้น คนที่ขึ้นกลุ่มแรกๆ ก็จะมาแจ้งกลุ่มหลัง ว่าพี่เขาให้ทำอย่างนั้นนะ แบบนี้นะ เหมือนผมกลุ่มแรกพี่เขาให้ทำอ๊อคซี่ 12 ลิต พี่เขาจะสอนนะว่าติดแบบนี้ละ ขึ้นตอนอย่างไรก็จะมาบอกเพื่อน และเพื่อนจะได้เตรียมตัวไป ได้หาข้อมูลไป พอพี่เขาถามกลุ่มหลังก็ได้เตรียมตัวไปบ้างแล้ว คือเรามาแชร์ความรู้กัน” ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3

2. ปรึกษาพ่อแม่

จากการศึกษาผู้ให้ข้อมูล 2 รายได้สะท้อนการบริหารจัดการความเครียด โดยการปรึกษาพ่อแม่ ผู้ปกครอง เพื่อลดความเครียด ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“โทรหาพ่อแม่ว่าช่วงนี้ฝึกงานอะไรแบบนี้ พ่อแม่ให้กำลังใจ อดทนใกล้จะจบแล้ว แต่หนูก็ไม่บอกว่าเหนื่อยอะไรแบบนี้ หนูไม่พูดกลัวพ่อแม่เป็นห่วง” ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2

3. เตรียมความพร้อมก่อนฝึก

จากการศึกษาผู้ให้ข้อมูล 5 รายได้สะท้อนการบริหารจัดการความเครียด โดยการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อลดความเครียด กังวลใจ ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“ก็จะจดบันทึกและหาข้อมูลเตรียมมา อย่างฉะฉานก็จะใช้เข็มเบอร์ไหน ขนาดไหน ทำแบบไหนบ้าง ความดันปกติแบบนั้นะ ถ้าความดันสูงค่าเท่าไร เจาะตีที่เอ็กซ์ค่าแบบนี้เป็นอย่างไงบ้าง ก็จะเตรียมตัวไปเลยตามสมุดที่เราต้องเก็บต้องฝึก” ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5

4. ดูหนัง ฟังเพลง

จากการศึกษาผู้ให้ข้อมูล 4 รายได้สะท้อนการจัดการความเครียดด้วยการดูหนัง ฟังเพลงเบาๆ เพื่อผ่อนคลายความเครียด ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“ก็มีบ้างที่ฟังเพลง ดูหนังในมือถือ แต่ก็ไม่บ่อยมาก หนูไม่ค่อยเครียดเท่าไร ฟังเพลงมันก็ดีค่ะ ทำให้เราผ่อนคลาย” ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4

อภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปไปนักศึกษาเลือกเรียนด้านการแพทย์ฉุกเฉิน เพราะสามารถหางานทำได้ง่าย ร้อยละ 75.00 ซึ่งการเรียนด้านการแพทย์ฉุกเฉินที่ผ่านมา สามารถมีงานทำทุกคน ทั้งโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และโรงพยาบาลเอกชน สามารถสร้างรายได้จากการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ร้อยละ 68.75 คนที่เรียนอาชีพนี้มักเป็นคนโอบอ้อมอารี มีเมตตา เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทำให้ได้มีโอกาสทำบุญในอาชีพ ความเครียดที่พบในระดับมาก คืออ่านมือแพทย์และพยาบาลไม่เข้าใจ เนื่องจากการขึ้นฝึกปฏิบัติงาน จำเป็นต้องอ่านแผนการรักษาของแพทย์ในการทำหัตถการต่าง ๆ และห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินมีหัตถการด้านการรักษาจำนวนมาก ศัพท์เทคนิคทางการแพทย์ที่นักศึกษาไม่คุ้นชิน เนื่องจากการฝึกปฏิบัติงานครั้งแรก ทำให้ไม่มีประสบการณ์ด้านวิชาชีพมาก่อน ไม่มีความมั่นใจในการปฏิบัติส่งผลให้นักศึกษามีความเครียด เพราะการเรียนด้านการแพทย์ฉุกเฉิน นักศึกษาต้องเรียนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติควบคู่กัน ซึ่งต้องใช้ความพยายามและความตั้งใจอย่างมากในการเรียน และต้องเตรียมความพร้อมอย่างมากในการฝึกปฏิบัติงานเพราะต้องเรียนร่วมด้วยกับการฝึกงาน เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดูแลผู้เจ็บป่วย (ฐมาพร เชี่ยวชาญ และอภิญญา พาส, 2564) ความเครียดด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ที่พบในระดับมาก คือ ความสนิทสนมกับเพื่อนในกลุ่มที่ฝึกปฏิบัติงาน ไม่มั่นใจในการสร้างสัมพันธภาพ การสื่อสารกับผู้ป่วยและญาติ ความมั่นใจในการสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสารของแพทย์และพยาบาลที่เลี้ยง เพราะการขึ้นฝึกปฏิบัติทักษะด้านวิชาชีพในครั้งแรก นักศึกษาต้องติดต่อกับครูพี่เลี้ยง อยู่ภายใต้การดูแลควบคุมของครูพี่เลี้ยงเพื่อสอบถามข้อมูล ตลอดจนการทำหัตถการต่าง ๆ กับผู้ป่วย จึงทำให้เกิดความเครียด บางครั้งไม่กล้าพูดคุยนและไม่คุ้นชิน รวมทั้งไม่มั่นใจในการสื่อสาร เนื่องจากนักศึกษาอาจจะมีความปัญหาในการสื่อสารกับผู้ป่วยและญาติ สำหรับบางคนที่ไม่สามารถสื่อสารด้วยภาษาถิ่นภาคกลาง จำเป็นต้องมีล่ามในการสื่อสาร ช่วยแปลภาษา เพราะที่ตั้งของโรงพยาบาลที่นักศึกษาขึ้นฝึกปฏิบัติงาน ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่นับถือศาสนาอิสลาม ทำให้มีปัญหาในการสื่อสารได้ จึงส่งผลให้นักศึกษามีความเครียด นอกจากนี้ผลที่เกิดจากความเครียดส่งผลให้เกิดการเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย เป็นอย่างมาก อาจเนื่องจากการเรียนในช่วงเวลา 08.00 - 16.00 น. และนักศึกษาบางกลุ่มต้องขึ้นฝึกปฏิบัติทักษะวิชาชีพในช่วงเวลา 16.30 - 20.30 น. ซึ่งเป็นการศึกษาเรียนรู้ที่แตกต่างจากระดับมัธยมศึกษา ทำให้นักศึกษามีความเครียด และรู้สึกเหนื่อยล้า จากการที่พักผ่อนไม่เพียงพอ รวมทั้งเตรียมตัวในการเรียน การทำงานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ในรายวิชาอื่น การทำกิจกรรมอื่น ๆ ของวิทยาลัย และต้องเตรียมตัวในการสอบของรายวิชาต่าง ๆ ส่งผลให้นักศึกษาต้องทำกิจกรรมหลายอย่างให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลา เพราะทุกกิจกรรมมี

ความสำคัญต่อนักศึกษา จึงทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน เกิดความอ่อนเพลีย เหนื่อยล้า เพราะการเรียนในภาคปฏิบัติของนักศึกษาปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ ถือเป็นหัวใจสำคัญของหลักสูตรที่จะพัฒนาศรรณะนักศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพกำหนด (Khater, Akhu-Zaheya & Shaban, 2014; Leodoro, 2013) ยิ่งกว่านี้เมื่อนักศึกษาขึ้นชั้นปีที่ 2 จะต้องเรียนรายวิชาในหมวดทักษะวิชาชีพเป็นส่วนใหญ่ เนื้อหารายวิชาค่อนข้างยาก และเรียนในภาคทดลองเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับ (กฤตพัทธ์ ผิกฝน, เปรมฤติ ศรีวิชัย, สุรางคณา ไชยรินคำ และปัทมญา ธัญพานสิน, 2561) ที่ศึกษาความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักศึกษาพยาบาลในการขึ้นฝึกปฏิบัติครั้งแรกบนหอผู้ป่วย พบว่าปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 “ร่างกายมันล้ามาก เวลาฝึกงานเหนื่อย ไม่ได้พักเลย เลิกเรียนเสร็จก็ต้องรีบไปขึ้นฝึกที่อีอาร์ นอนไม่เพียงพอมันก็เหนื่อย ช่วงนั้นจำได้ต้องตื่นเข้ามาทุกกะ เพราะเรียนแปดโมงเช้า ต้องตื่นตั้งแต่เจ็ดโมง และบางครั้งขึ้นฝึกที่อีอาร์ เวลาที่ไม่แน่นอนจริงๆ เลิกสองทุ่มครึ่งแต่พอขึ้นฝึกเวลาก็จะเกินสองทุ่มครึ่ง แต่ก็ไม่บ่อยมาก”

ความเครียดด้านสิ่งแวดล้อม ข้อที่มีความเครียดระดับปานกลาง คือกลัวการติดเชื้อจากผู้ป่วย ผู้ป่วยฉุกเฉินมีอาการหนักตลอดเวลา แสดงให้เห็นถึงความกังวลใจของนักศึกษา เพราะผู้ป่วยฉุกเฉินเหล่านี้ต้องการความช่วยเหลือที่รวดเร็ว พร้อมทั้งมีประสิทธิภาพในเวลาอันจำกัด เป็นการปฏิบัติงานที่เสี่ยงกับความเป็นความตาย เหมือนเป็นนาฬิกาของชีวิต ประกอบกับการปฏิบัติหัตถการต่างๆ ของนักศึกษายังไม่มีความชำนาญ อาจเสี่ยงต่อการถูกเข็มตำ หรือการเปื้อนเลือดผู้บาดเจ็บในสถานการณ์ฉุกเฉิน ฉะนั้นหลักสูตรควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาคปฏิบัติให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติได้จริง และมีความชำนาญในทักษะต่างๆ เช่นการเจาะเลือด การช่วยเหลือผู้บาดเจ็บฉุกเฉินตามสถานการณ์จริง และเน้นให้ตระหนักถึงการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ อีกทั้งเป็นการฝึกปฏิบัติงานในครั้งแรก ยังไม่คุ้นชินกับสิ่งแวดล้อมในแผนกต่างๆ ของโรงพยาบาล สอดคล้องกับ (Mazalov, Gurkova & Sturekov, 2022) ที่ศึกษาการรับรู้ความเครียดของนักศึกษาพยาบาลและประสบการณ์การเรียนรู้ทางคลินิก พบว่าสิ่งแวดล้อมสถานที่ในการดูแลผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับ (ฐมาพร เชี่ยวชาญ และอภิฤติ พามล, 2564) ที่ศึกษาความเครียดในการขึ้นฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล) พบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อความเครียดของนักศึกษา

การจัดการความเครียดของนักศึกษา ได้พยายามเรียนรู้ในสถานการณ์นั้นอย่างตั้งใจ คิดหาวิธีแก้ปัญหา เมื่อเกิดปัญหาจะพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อน เพราะการจัดการความเครียดด้วยตนเอง สามารถที่จะกระทำได้ ถ้าได้เรียนรู้เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการฝึกปฏิบัติ ด้านการบรรเทาความเครียด โดยคิดว่าได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้ป่วยเป็นอันดับต้นๆ รวมทั้งปรับเปลี่ยนความคิดเชิงบวก สอดคล้องกับการศึกษาความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาพยาบาลขณะฝึกปฏิบัติงานห้องคลอด (มาลีวัล เลิศสาครศิริ, 2558) แนวทางปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลเพื่อช่วยคลายความเครียด ได้แก่การปรับเปลี่ยนความคิด ซึ่งจะส่งผลต่อนักศึกษาทำให้นักศึกษามีความสบายใจขึ้น และอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีโอกาสได้ให้การช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยตลอดเวลา เป็นอาชีพที่ได้บุญกุศล มีความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ส่วนด้านการจัดการอารมณ์นักศึกษาเลือกใช้ โทรศัพท์ปรึกษาพ่อแม่ ผู้ปกครอง ซึ่งเป็นการจัดการด้านอารมณ์ที่เหมาะสม เพราะการพูดคุย ได้ระบายความเครียด ความรู้สึกให้ผู้อื่นรับรู้ เหมือนเป็นการลดความเครียดของตนเองที่สะสมมา นอกจากนั้นการพูดคุย การขอคำปรึกษา ทำให้ได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง เหมือนเสริมพลังให้ก้าวต่อไป เกิดความสบายใจขึ้น หากเกิดความเครียดที่รุนแรง พ่อแม่ ผู้ปกครอง สามารถให้คำปรึกษา

ชี้แนะ การช่วยเหลือได้ทันที (จิราภรณ์ สรรพวิรวงศ์, มัชฌิมา คำมี, จันทรจิรา นิมสุวรรณ, ชุติมา หมัดอะดัม, ศุภา รัตน์ ละเอียดการ และสุชาวดี โสภณ, 2559; ชุติกานุจน์ แซ่ตัน และศศิธร คำพันธ์, 2557; มาลีวัล เลิศสาครศิริ, 2558) สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 “บางครั้งก็โทรหาพ่อ แม่ ปรีक्षाพ่อ แม่ ก็ให้กำลังใจ ให้อดทนนะ สุ๊ๆนะ จะจบแล้ว มันก็อุ่นใจขึ้น สบายใจขึ้น” สร้างความเข้มแข็งของจิตใจ ที่จะสามารถผ่านปัญหาต่างๆ นักศึกษายังได้สะท้อนการช่วยเหลือกันของเพื่อนในกลุ่ม ซึ่งต้องเผชิญเรื่องราวต่างๆในประเด็นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมเดียวกัน หรือ คล้ายคลึงกัน ทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการฝึกงาน นอกจากนี้พบว่านักศึกษาได้มีการจัดการความเครียด ด้วยการดูหนัง ฟังเพลง อาจเนื่องมาจากนักศึกษาเข้าถึงสื่อต่างๆ ได้หลายช่องทาง เช่น อินเทอร์เน็ต ดูหนังออนไลน์ ฟังเพลงออนไลน์ที่ชอบสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยทำนายความเครียดและวิธีการจัดการความเครียดของนักศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่นักศึกษาเลือกใช้วิธีการดูหนัง ฟังเพลง จะช่วยให้ผ่อนคลายความเครียด (วิสุทธิ โนจิตต์, นภัสสร ยอดทองดี, วงเดือน เล็กสง่า และปาริวิร์ มั่นพัก, 2563) สถานศึกษาควรให้บริการอินเทอร์เน็ต WiFi ฟรี และทั่วถึง นอกจากนี้อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาจะต้องให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา สร้างพลังใจความเข้มแข็งแก่นักศึกษาในการจัดการด้านอารมณ์เพื่อที่จะให้ผ่านพ้นความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการฝึกทักษะวิชาชีพในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ ชั้นปีที่ 2 ส่วนใหญ่ มีความเครียดในการอ่านลายมือแพทย์ไม่เข้าใจ ไม่มั่นใจในการปฏิบัติหัตถการครั้งแรก การสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสารผู้ป่วยญาติ ด้านสิ่งแวดล้อมกลัวการติดเชื้อจากผู้ป่วย อาจารย์ผู้สอนควรจัดให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะหัตถการให้มากขึ้น โดยใช้สถานการณ์จำลอง การเตรียมพร้อมด้านทักษะหัตถการต่าง ๆ และสามารถปฏิบัติได้จริงในห้องปฏิบัติการหัตถการ ที่จำเป็นในการดูแล ช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยฉุกเฉิน ซึ่งอาจารย์ผู้รับผิดชอบต้องคอยให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ สนับสนุนให้มีกิจกรรมเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะนักศึกษาที่ยังไม่มีความพร้อมเพื่อให้นักศึกษามีความเครียดลดลง เพิ่มวิธีการจัดการความเครียดให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะเพิ่มการเรียนรู้ของนักศึกษาได้มากขึ้น จะส่งผลดีต่อการนำความรู้ในภาคทฤษฎี มาใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง ตลอดจนออกแบบการเรียนการสอนที่ไม่ให้นักศึกษาเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย เครียดมากเกินไป อาจารย์ควรฝึกการสร้างสัมพันธภาพให้กับนักศึกษาในการสื่อสารผู้ป่วยและญาติ โดยการเคารพสิทธิผู้ป่วย การใช้ภาษาที่ง่ายและเหมาะสม รวมทั้งใช้การสัมผัส ไม่เคร่งครัดกับผู้ป่วยเกินไป เป็นต้น และควรศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อติดตามความก้าวหน้า แกไขสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และนักศึกษาส่วนใหญ่เลือกเรียนสาขานี้เพราะชอบช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้ที่เรียน และควรส่งเสริมให้เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์ทั้งประเทศ เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด และวิธีการจัดการความเครียดของนักศึกษา เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การช่วยเหลือนักศึกษาในการเผชิญความเครียดอย่างเหมาะสม
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักศึกษาในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษามีจำนวนน้อย การศึกษาในประเด็นปัจจัยความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตามด้านระดับความเครียด และการจัดการความเครียดมีข้อจำกัด หรือการแบ่งกลุ่มเพื่อวิเคราะห์อาจจะไม่เหมาะสม อีกทั้งกลุ่มเป้าหมายมีลักษณะคล้ายคลึงกัน และมีจำนวนน้อย อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ได้เห็นระดับความเครียด และการจัดการความเครียดของนักศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนช่วยเหลือนักศึกษาในการฝึกทักษะประสบการณ์วิชาชีพ เสริมสร้างความมั่นใจในด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษา อย่างไรก็ตามทีมผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง และสะท้อนถึงประสบการณ์ของนักศึกษา ทำให้เข้าใจข้อมูลลึกซึ้งมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤตพัทธ์ ผักผ่น, เปรมฤดี ศรีวิชัย, สุรางคนา ไชยรินคำ และปัทมยา ธัญพานสิน. (2561). ความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของนักศึกษาพยาบาลในการขึ้นฝึกปฏิบัติทางการพยาบาลครั้งแรกบนหอผู้ป่วย. *วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา*, 19(1), 161-168.
- จิราภรณ์ สรรพวีรวงศ์, มัชฌิมา คำมี, จันทร์จิรา นิยมสุวรรณ, ชุตติมา หมัดอะดัม, ศุภรัตน์ ละเอียดการ และสุชาวดี โสภณ. (2559). ความเครียด การจัดการความเครียด และความต้องการความช่วยเหลือของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 9(3), 36-50.
- จันทิมา ช่วยชุม, อรุณรัตน์ โยธินวัฒน์บำรุง, ยุพิน หมั่นทิพย์, นันทน์ภัส สารมาศ และมนันชญา จิตตรัตน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์บัณฑิตระหว่างการฝึกปฏิบัติงานทางคลินิกในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลผู้ใหญ่ 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 7(5), 293-308.
- ชุตติกาญจน์ แซ่ตัน และศศิธร คำพันธ์. (2557). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของนักศึกษาพยาบาลในการฝึกภาคปฏิบัติวิชาการพยาบาลมารดาทารกและการผดุงครรภ์ 1. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา*, 39(3), 54-63.
- ฐมาพร เชี่ยวชาญ และอภิฤดี พาผล. (2564). ความเครียดในการขึ้นฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 15(1), 21-28.
- มาลีวัล เลิศสาครศิริ. (2558). ความเครียดและการจัดการความเครียดของนักศึกษาพยาบาลขณะฝึกปฏิบัติงานห้องคลอด. *วารสารเกื้อการุณย์*, 22(1), 7-16.
- วิสุทธิ์ โนจิตต์, นภัสสร ยอดทองดี, วงเดือน เล็กสง่า และปาริวี มั่นพัก. (2563). ปัจจัยทำนายความเครียดและวิธีการจัดการความเครียดของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 19(1), 118-128.
- Akhu-Zaheya ML, Shaban AI, Khater AW. (2015). Nursing students' perceived stress and influences in clinical performance. *International Journal of Advanced Nursing Studies*, 4(2), 44-48.
- Alsaqri HS. (2017). Stressors and coping strategies of the Saudi nursing students in the clinical training: A Cross-Sectional Study. *Education Research International*. 1-9. Doi.org/10.1155/2017/4018470.

- Khater A. Wejdam, Akhu-Zaheya M. Laila and Shaban A. Insaf. (2014). Sources of stress and coping behaviors in clinical practice among Baccalaureate nursing students. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(6), 194-203.
- Leodoro J. Labrague. (2013). Stress, stressors, and stress responses of student nurses in a government nursing school. *Health Science Journal*, 7(4), 424-35.
- Mazalov' a L, Gurkova' E & Sturekov' a L. (2022). Nursing students' perceived stress and clinical learning experience. *Nurse Education in Practice*, [Internet]. 2023. [Cited in 1 July 2023]. Available from <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103457>
- Polit DF. and Hungler BP. (1999). *Nursing research principles and methods* (6th ed). Philadelphia: Lippincott.





ผลของการให้การปรึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจ เลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล

The Effects of Online Career Group Counseling and Guidance on The Career Decision-Making Self-Efficacy of Grade Fifth High School Student in Satunwittaya-School, Satun Province

ฟารีดา สุขพันธ์เยี่ยม^{1*} นุสฟารัส ตุแกบือซี² ปรีนาภา ชูรัตน์³ และเกษรา หัสมา⁴

Fareeda Sukpanyium ^{1*} Nusfaras Tukaebuesi ² Preenapa Choorat ³ and Kessara Hassama⁴

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์¹

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์²

ฝ่ายงานแนะแนว โรงเรียนสตูลวิทยา³ ฝ่ายงานแนะแนว โรงเรียนนราธิวาส⁴

Bachelor of Education Program, Education Faculty, Prince of Songkla University¹

Master of Arts Program in Psychology Education Faculty, Prince of Songkla University²

Department of Guidance, Satunwittaya-School³ Department of Guidance, Narathiwat-School⁴

*Corresponding author, e-mail: fareeda15344@gmail.com. เบอร์โทรศัพท์: 090-217-6350

(Received: May 5, 2023; Revised: July 7, 2023; Accepted: September 9, 2023)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยกึ่งทดลองมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพภายหลังการเข้าร่วมการให้การปรึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้การปรึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) การให้การปรึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ จำนวน 5 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที 2) แบบวัดการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test ผลการศึกษพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการปรึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ 1) การรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพระยะหลังการทดลองทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนสูงขึ้นจากการให้การปรึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การให้การปรึกษาอาชีพ; การให้การปรึกษาออนไลน์; การรับรู้ความสามารถ; การตัดสินใจเลือกอาชีพ
การแนะแนวอาชีพ

Abstract

This quasi-experimental study aims to study 1) the level of career decision-making self-efficacy after participating in online group career counseling and 2) to compare the level of career decision-making self-efficacy before and after participating in the online group career guidance counseling. The sample group was Mathayomsuksa 5 students at Satun Witthaya School, Satun Province, by means of purposive sampling, 10 people. The research tools were: 1) online group career guidance counseling five times, for 90 minutes each time; 2) data analyses were mean, standard deviation, and a static Wilcoxon Signed rank test. The results showed that 1) the career decision-making self-efficacy after the experiment in all 5 areas was at the highest level, and 2) the career decision-making self-efficacy of the students was higher than before the online group career counseling.

Keyword: career counseling; online counseling; self-efficacy; career decision; career guidance

บทนำ

วัยรุ่น คือ บุคคลในช่วงอายุ 13-21 ปี ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมของ Ericson (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2553) ในช่วงวัยนี้บุคคลจะมีพัฒนาการในขั้นการค้นหาเอกลักษณ์กับการสับสน (Ego Identity and Role Confusion) คือ เป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อเพราะในวัยนี้มีแรงขับเคลื่อนภายในที่ปฏิสัมพันธ์กับสังคมแวดล้อมในด้านการแสวงหาอัตลักษณ์แห่งตน เช่น ความถนัด ความสนใจ ความสามารถ หากค้นพบจะนำไปสู่การมีวุฒิภาวะมีความมั่นใจคงทางจิตใจ และในทางกลับกันหากวัยรุ่นไม่รู้ว่าตนเองต้องการอะไรจะสับสนในบทบาท (Role Confusion) ซึ่งในอนาคตอาจเกิดพฤติกรรมเลียนแบบหรือการคล้อยตามกับสังคม หากไม่สามารถตัดสินใจเลือกเป้าหมายในอนาคตของตนเองที่ชัดเจนและสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของตนได้ ทำให้เกิดความเครียด สับสนและกดดัน ซึ่งมีผลการศึกษาวิจัยของ นิธิสณี รุจิรังสีเจริญ และคณะ (2564) พบว่า วัยรุ่นกำลังเผชิญกับภาวะซึมเศร้ามีกดดันและเครียดกับอนาคตของตน เช่น ในด้านการตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับการเรียนหรือทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งต่อความเครียดในเด็กนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

โรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 2,072 คน (พ.ศ. 2565) มีสายการเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่หลากหลาย ได้แก่ สายการเรียนวิทย์ – คณิต สายการเรียนศิลป์คำนวณ สายการเรียนสายศิลป์ศิลป์-คอมพิวเตอร์ สายการเรียนศิลป์ ดนตรี-คอมพิวเตอร์ และสายการเรียนศิลป์ภาษา ได้แก่ ศิลป์สูตรภาษาจีน ศิลป์ภาษาเกาหลี และศิลป์ภาษามลายู เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ครูแนะแนวโรงเรียนสตูลวิทยา (2565) พบว่า นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีความสามารถที่หลากหลาย นักเรียนส่วนใหญ่สามารถค้นพบว่าตนเองมีบุคลิกภาพ ความชอบ ความสนใจในสิ่งใด แต่ก็ยังมีความไม่มั่นใจว่าตนเองจะต้องเลือกไปทางไหนในอนาคต จึงต้องการคนที่ปรึกษา และคอยช่วยชี้แนะแนวทางในการตัดสินใจการเลือกเรียนต่อในมหาวิทยาลัย ที่ผ่านมาฝ่ายแนะแนวได้พยายามเต็มที่ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมแนะแนวในห้องเรียน แต่ด้วยข้อจำกัดของครูแนะแนวที่มีจำนวนจำกัดแต่ภาระงานด้านแนะแนวมีมากทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมเพิ่มเติม โดยเฉพาะกิจกรรมการปรึกษาแนะแนวอาชีพที่สร้างพัฒนาส่งเสริมความมั่นใจ โดยเฉพาะการรับรู้ความสามารถในการตัดสินใจในอนาคตของตนเองในนักเรียนได้

การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self – Efficacy) ตามแนวคิดของ Bandura (1997) คือการตัดสินใจ ความสามารถตนเองว่าสามารถทำงานในระดับใด หรือความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากความรู้สึก ความคิด การตั้งใจและ พฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถการตัดสินใจเลือกอาชีพของตนเอง ซึ่งจะนำพาตนไปสู่การประกอบอาชีพที่ลุล่วงประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนด้านการ ตัดสินใจเลือกอาชีพของตน (Career decision-making Self-efficacy) หมายถึงการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นใน ความสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพของตนเอง ซึ่งจะนำพาตนไปสู่การประกอบอาชีพที่ลุล่วงประสบความสำเร็จได้ โดย ความสามารถมีด้านอาชีพมีทั้งหมด 5 ด้าน (พันธุ์ทิพย์ พัชรพงศ์พรรณ, 2556 and Schwarzer & Jerusalem, 1995) คือ 1) การประเมินตนเอง (Self-Appraisal) หมายถึง การที่นักเรียนรู้ถึงความสามารถ ความสนใจ และความ ถนัดของตนเอง 2) ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Occupational Information) หมายถึง การที่นักเรียนทราบข้อมูลเกี่ยวกับ อาชีพ และรู้จักลักษณะของอาชีพ 3) การตั้งเป้าหมาย (Goal Selection) หมายถึง การที่นักเรียนเลือกอาชีพที่ เหมาะสมกับตนเอง 4) การวางแผน (Planning) หมายถึง การที่นักเรียนตระหนักต่ออนาคตทางอาชีพในภายภาคหน้า ของตนเอง และสามารถวางแผนเข้าสู่อาชีพที่เลือกแล้ว และ 5) การแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง การที่ นักเรียนทราบว่าควรทำอะไรเมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการเลือกอาชีพ

การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนให้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้พวกเขาสามารถสร้าง คุณค่าแห่งชีวิตได้ เป็นต้นว่าจะศึกษาสาขาใดประกอบอาชีพใดจึงจะเหมาะสม สามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุข มี ความก้าวหน้าในชีวิตได้พัฒนาตนเองให้ขีดสุดทุกด้าน ซึ่งงานแนะแนวประกอบด้วย 3 ขอบข่ายคือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม นอกจากนั้นลักษณะงานแนะแนวมีทั้งหมด 5 บริการ คือ 1) การศึกษาผู้เรียนเป็น รายบุคคล 2) สารสนเทศ 3) การให้การปรึกษา 4) การจัดวางผู้เรียนเป็นรายบุคคล และ 5) การติดตาม ซึ่งจากแผน กิจกรรมแนะแนวได้กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คือ การมุ่งเน้นการเรียนรู้และ ตัดสินใจเลือกอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) อย่างไรก็ตามการ แนะแนวให้ข้อมูลสารสนเทศอาจไม่เพียงพอให้นักศึกษาสามารถวางแผนและตัดสินใจเรื่องอาชีพ จำเป็นต้องนำ เทคนิคกระบวนการปรึกษาซึ่งเป็นหนึ่งในบริการแนะแนวมาใช้ในกรณีที่นักเรียนมีความสับสนและกีดกันในการ วางแผนและตัดสินใจโดยเฉพาะการศึกษาต่อ ซึ่งครูอาจต้องทำหน้าที่ผู้ให้การปรึกษาทางอาชีพ การให้การปรึกษา หมายถึง การปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือ บุคคลด้วยการสนทนาหรือการพูดคุยกันอย่างมี เป้าหมาย โดยผู้ให้การปรึกษาจะเป็นผู้ช่วยสร้างบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ตลอดจนใช้ทักษะ ขั้นตอน และ ทฤษฎีของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา เพื่อให้ผู้มีปัญหาหรือผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกอบอุ่นใจว่าได้รับการยอมรับ และ เกิดความรู้สึกไว้วางใจ พร้อมทั้งจะเปิดเผยความรู้สึกหรือปัญหาของตน เกิดการเรียนรู้สาเหตุของปัญหาที่กำลังเผชิญ อยู่จนสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสมการให้การปรึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย, 2559) โดยทั่วไปแบ่งเป็นการให้การปรึกษารายบุคคล แบบกลุ่ม แบบครอบครัว และแบบคู่สมรส เป็นต้น ซึ่งการให้การ ปรึกษาอาชีพสามารถดำเนินการทั้งรายบุคคลและกลุ่ม โดยเฉพาะแบบกลุ่มจะสามารถใช้สัมพันธภาพของสมาชิกกลุ่ม เป็นพลังกลุ่มขับเคลื่อนในการแก้ไขและพัฒนาตน ทำให้สมาชิกกลุ่มที่ปัญหาล้ำคล้ายคลึงหรือมีความต้องการเดียวกันมี พลังต่อสู้ผลักดันโดยไม่รู้สึกลดเดี่ยว การให้การปรึกษาแบบกลุ่ม หมายถึง การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน

ด้านของความไว้วางใจ การยอมรับ การเคารพให้เกียรติ ความอบอุ่น และการสื่อสาร โดยทั่วไปประกอบไปด้วยผู้นำกลุ่ม (Group Leader) คือ ผู้ให้การปรึกษา (Counselor) ซึ่งมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และต้องรับผิดชอบกำหนดรูปแบบของการดำเนินการกลุ่ม และประกอบด้วยสมาชิกกลุ่ม (Group Member) ซึ่งมีบทบาทรับผิดชอบในการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน (Corey, 2012) กระบวนการกลุ่มประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพเพื่อนำไปสู่การเปิดเผยตนเอง และส่วนที่สองสัมพันธ์กับการกระทำที่มุ่งไปสู่การแก้ปัญหา ซึ่งแนวคิดทฤษฎีการปรึกษาแบบกลุ่มมีความหลากหลายแนวคิดทฤษฎี อย่างไรก็ตามแนวคิดการให้การปรึกษาแบบกลุ่มที่นำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพหรือความสามารถบุคคล โดยอาศัยแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาของกลุ่มเป้าหมายคือ แนวคิดทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบกลุ่มแบบหรือกลุ่มพัฒนาตน ของ Trotzer (1977) มีเป้าหมายเพื่อจัดการกับความไม่สบายใจ ความคับข้องใจต่อสถานการณ์ที่เผชิญของสมาชิกกลุ่ม โดยมีผู้นำกลุ่มคือ นักจิตวิทยาการปรึกษาดำเนินการให้สมาชิกกลุ่มได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการพัฒนาหรือแก้ไข จุดมุ่งเน้นคือการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ไว้วางใจ เอื้ออำนวยต่อการเปิดเผยตัวตน การแบ่งปันความรู้สึกมุมมอง การและได้รับข้อมูลย้อนกลับกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้เข้าใจตนเองและผู้อื่น เกิดการพัฒนาตนเองตามมา สำหรับในการให้การปรึกษาอาชีพแบบกลุ่มได้นำกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Security Stage) 2) ขั้นยอมรับกลุ่ม (Acceptance Stage) 3) ขั้นรับผิดชอบตนเอง (Responsibility Stage) 4) ขั้นแก้ไขเปลี่ยนแปลง (Work Stage) และ 5) ขั้นปิดกลุ่ม (Closing Stage) มาสู่การให้การปรึกษาอาชีพเป็นมีลักษณะเฉพาะคือ การมุ่งเน้นและวางแผนหรือเป้าหมายที่ชัดเจน

ดังนั้นการให้การปรึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดของ Trotzer :จึงนำเอาแนวคิดของทฤษฎีการปรึกษาแนะแนวที่นิยมเป็นแนวทางในการปรึกษาแนะแนวอาชีพ คือ ทฤษฎีลักษณะและปัจจัย (Trait Factor Theory) ของ Pearson (Kabir, 2017) โดยการศึกษาลักษณะและปัจจัยซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการค้นพบลักษณะหรือคุณสมบัติเชิงปริมาณของแต่ละบุคคล เช่น ความฉลาด ความสนใจ และความสามารถ โดยแนวคิดของ "ปัจจัย" สามารถกำหนดประสิทธิภาพที่จำเป็นในการมีอาชีพให้ประสบความสำเร็จตามกระบวนการ 3 ขั้นตอนในการเลือกอาชีพ คือ ขั้นตอนที่ 1 คือ การรับรู้ความสามารถส่วนบุคคล ความสนใจ อารมณ์และขอบเขตของตนเอง ขั้นตอนที่ 2 การชี้แจงความจำเป็น เงื่อนไข โอกาส ข้อดีและข้อเสียของอาชีพที่แตกต่างกัน ขั้นตอนที่ 3 คือ การจับคู่ข้อมูลของแต่ละบุคคล เกี่ยวกับตัวเองและผลงานที่ได้มาจากข้อมูลอาชีพ โดยการนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัลในการให้การปรึกษาออนไลน์ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อรองรับสำหรับผู้ที่ไม่สามารถหรือไม่สะดวกที่จะรับบริการแบบพบหน้า และการปรึกษาแบบออนไลน์ในปัจจุบันพบว่าเป็นที่นิยมมากนั้นเพราะเข้าถึงได้ง่ายและมีความสะดวก (วรารัณ โสมะนันท์, 2564) นอกจากนั้นยังการศึกษาว่าการให้การปรึกษาออนไลน์สามารถช่วยเหลือนักเรียนให้สามารถปรับตัวได้ (ณัฐภูมิ สรพิพัฒน์เจริญ, 2558) ดังนั้นเพื่อให้งานแนะแนวมีความทันสมัยสะดวกและเข้าถึงนักเรียนในช่องทางใหม่ ๆ และควรเป็นไปตามหลักจริยธรรมการให้การปรึกษาออนไลน์ (American Psychological Association, 2013) ซึ่งผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการให้การปรึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ โดยมีกระบวนการที่สอดคล้องกับแนวคิดการให้การปรึกษากลุ่มพัฒนาตนของ Trotzer และเทคนิคในการให้การปรึกษาอาชีพตามทฤษฎีลักษณะและปัจจัย (Trait Factor Theory) เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Career decision-making Self-efficacy) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล เนื่องจากเป็นนักเรียนอยู่ในช่วงวัยที่ต้องมีการวางแผน ตัดสินใจ

เกี่ยวกับการศึกษาต่อเพื่อนำไปสู่อาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง และประสบความสำเร็จในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพที่ดีและมั่นคง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพภายหลังการเข้าร่วมการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

สมมติฐานของการวิจัย

ภายหลังการเข้าร่วมการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพหลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Design) มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม ซึ่งมีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (Nonrandomized Control-Group Pretest-Posttest Design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล จำนวน 313 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล จำนวน 10 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และตามหลักการทฤษฎีการให้การศึกษาแบบกลุ่ม โดย Ezhumalai et al. (2018) ศึกษาพบว่า การให้การศึกษาแบบกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ คือจำนวนระหว่าง 10-12 คน โดยมีคุณสมบัติของตัวอย่างที่เลือกเข้าศึกษา (Inclusion criteria) คือ 1) กำลังศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 2) สามารถอ่าน ฟัง เขียนภาษาไทยได้ 3) ไม่มีภาวะบกพร่องระดับสติปัญญา หรือไม่มีโรคทางจิตเวช หรืออาการทางจิตบางอย่างที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ฯ 4) ไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ฯ 5) ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และ 6) ผู้วิจัยได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เกณฑ์การคัดออกของตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ หากขาดเกิน 2 ครั้ง (Session) หรือมีอาการเจ็บป่วยจนต้องพักรักษาตัวเป็นระยะเวลานาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดการรับรู้ความสามารถแห่งตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพพัฒนามาจาก พันธุ์ทิพย์ พัชรพงศ์ พรหม (2556) ทั้งในด้านองค์ประกอบและเกณฑ์ในการพัฒนา โดยมีการแยกองค์ประกอบ เป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การประเมินตนเอง องค์ประกอบที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ องค์ประกอบที่ 3 การตั้งเป้าหมาย องค์ประกอบที่ 4 การวางแผน และองค์ประกอบที่ 5 การแก้ปัญหา ซึ่งแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมิน 10 ระดับ

เริ่มตั้งแต่ระดับ 0 (ไม่มีความมั่นใจ) จนถึงระดับ 9 (มีความมั่นใจมากที่สุด) การแปลผลโดยการให้คะแนนแต่ละข้อแล้ว นำคะแนนมารวมกัน แล้วนำไปหารด้วยจำนวนข้อคำถามทั้งหมด เป็นระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับการรับรู้ความสามารถแห่งตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ของตัวอย่าง คะแนน 8-9 มีความมั่นใจมากที่สุด คะแนน 6-7 มีความมั่นใจมาก คะแนน 4-5 มีความมั่นใจปานกลาง คะแนน 2-3 มีความมั่นใจน้อย คะแนน 0-1 ไม่มีความมั่นใจ/น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ ผู้วิจัยได้ส่งข้อคำถาม จำนวนทั้งหมด จำนวน 50 ข้อ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน (อาจารย์จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว 2 ท่าน และครูแนะแนวชำนาญการ 1 ท่าน) ได้ตรวจพิจารณาข้อความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ในแต่ละข้อคำถาม จากนั้นเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และได้ทำการทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มเป้าหมายที่ใกล้เคียงกับตัวอย่าง โดยมีระยะเวลาดำเนินการประมาณ 3 สัปดาห์ วิเคราะห์ผลและทำการปรับแก้ไขข้อคำถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability Statistics) 0.70 ขึ้นไป ซึ่งจากการตรวจสอบคุณภาพการคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability Statistics) ของแบบวัดการรับรู้ความสามารถแห่งตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

2. เครื่องมือสำหรับการทดลอง คือ กิจกรรมการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยมีจำนวนทั้งหมด 5 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที ดำเนินการผ่านช่องทาง Google Meet Platform โดยตลอดกระบวนการผ่านหน้าจอออนไลน์เน้นการสื่อสารเปิดกล่องสื่อสารพูดคุย ส่งข้อความช่อง Chat และการส่ง Emoji แทนความรู้สึก รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 กิจกรรมการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ครั้งที่	กิจกรรม	กระบวนการ
1	WHO ARE YOU	1. การต้อนรับและชี้แจงการดำเนินการ 2. ผู้นำกลุ่มสมาชิกแนะนำตนเอง 3. สมาชิกกลุ่มร่วมกันกำหนดกรอบกติกาเข้าร่วมกลุ่มการศึกษาแนะแนวอาชีพ 4. สมาชิกกลุ่มจินตนาการภาพที่ตนเองต้องการเป็นในอีก 5 ปี และ 10 ปีข้างหน้า จากนั้นให้สมาชิกกลุ่มแลกเปลี่ยนภาพจินตนาการของตนเอง และชวนสมาชิกกลุ่มถึงจุดแข็งของตนเองที่จะทำให้ความฝันหรือจินตนาการเป็นจริง 5. ผู้นำกลุ่มกล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนและเป้าหมายที่ชัดเจนต่ออนาคตของผู้เรียน
2	Career Assessment	1. ผู้นำกลุ่มเอื้อให้สมาชิกกลุ่มแบ่งปันความรู้สึกที่ผ่านมา 2. สมาชิกกลุ่มเขียนสิ่งที่ตนเองชอบทำที่สุด สิ่งที่มีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่ม 3. สมาชิกกลุ่มได้ทำการประเมินอาชีพ แบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการทดสอบความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ และค่านิยม ผ่านช่อง Chat 4. การแลกเปลี่ยนความรู้สึกมุมมองต่อผลการทดสอบของตนเองและเพื่อนสมาชิกกลุ่ม

ครั้งที่	กิจกรรม	กระบวนการ
3	360° Profile Analysis	1. ผู้นำกลุ่มเอื้ออำนวยให้สมาชิกแบ่งปันความรู้สึกและชีวิตที่ผ่านมา 2. สมาชิกกลุ่มค้นหาอาชีพที่แปลกใหม่สำหรับยุคดิจิทัล ที่ไม่เคยปรากฏในอดีตคนละ 1 อาชีพ ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น Google และแลกเปลี่ยนให้ข้อมูลร่วมกัน 3. จากนั้นนำเสนอโสตถ์การวิเคราะห์รอบด้าน (360° Profile Analysis) คือ การเอื้ออำนวยให้สมาชิกกลุ่มได้สำรวจและค้นพบ ตัวตน โลกอาชีพ และโลกการศึกษา 4. สมาชิกกลุ่มช่วยกันคิดวิเคราะห์และแสดงความรู้สึกและมุมมองต่อการวิเคราะห์ตนเองและเพื่อนสมาชิกกลุ่มแบบ 360
4	การวางแผนเป้าหมาย	1. ผู้นำกลุ่มเอื้ออำนวยให้สมาชิกแบ่งปันความรู้สึกและชีวิตที่ผ่านมา 2. ทบทวน ผลการศึกษาผ่านแบบทดสอบ และการวิเคราะห์ 360 องศาที่ผ่านมา 3. ให้สมาชิกกลุ่มกำหนดเป้าหมายด้านอาชีพที่สามารถเป็นไปได้ สามารถบรรลุผลได้จริง เราสามารถทำได้และทำได้ด้วยตัวของเราเอง มีความชัดเจน โดยเขียนใน Padlet Platform เช่น อาชีพอะไร คณะอะไร สาขาอะไร มหาวิทยาลัยอะไร คณะที่ต้องทำให้ได้ แหล่งทุนอะไร (ครอบครัว กยศ) วิธีการเตรียมตัว เป็นต้น 4. จากนั้นให้สมาชิกกลุ่มแบ่งปันความรู้สึกและมุมมอง ต่อเป้าหมายที่กำหนดของตน และให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันหาแนวทางปฏิบัติต่อการไปถึงเป้าหมายตามที่ตั้งใจของตน
5	“เสริมพลังใจ & ขอบคุณ”	1. ผู้นำกลุ่มเอื้ออำนวยให้สมาชิกแบ่งปันความรู้สึกและชีวิตที่ผ่านมา 2. ให้สมาชิกกลุ่มทบทวนเป้าหมายและแผนของเพื่อนสมาชิกกลุ่มแต่ละคน 3. ผู้นำกลุ่มให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคน เขียนการ์ด “เสริมพลังใจ & ขอบคุณ” คือ การกล่าวชื่นชมจุดแข็งหรือด้านบวกที่พบในตัวเพื่อนสมาชิกแต่ละคน และสิ่งที่ต้องการขอบคุณเพื่อนสมาชิกใน Platform Padlet 4. สมาชิกกลุ่มอ่านการ์ดเสียงดัง ๆ เพื่อบอกกับสมาชิกกลุ่ม โดยเฉพาะการบอกด้านบวกของเพื่อน ให้เรียกชื่อสมาชิกกลุ่มคนนั้น และพูดสื่อสารด้านบวกหรือจุดแข็งที่สัมผัสได้ 5. ผู้นำกลุ่มเอื้ออำนวยให้แบ่งปันความรู้สึกที่มีต่อการเขียนการ์ดทั้งในฐานะผู้เขียน และการได้อ่านและฟังสิ่งที่เพื่อนสมาชิกกลุ่มพูดถึงตน 6. ผู้นำกลุ่มเอื้ออำนวยให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันทบทวนเส้นทางการเดินทางกลุ่ม ตั้งแต่เริ่มต้นมาจนถึงวันนี้ และสรุปเส้นทาง พร้อมกับตั้งคำถามว่า ความเปลี่ยนแปลงเด่นชัดที่เกิดขึ้นตัวเรา (ความรู้ ความรู้สึกมุมมอง การแสดงออก) คืออะไร และอะไรที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงนั้น

หมายเหตุ: ในตลอดกระบวนการโดยเฉพาะช่วงท้ายของทุกกิจกรรม ผู้นำกลุ่มจะเชิญชวนให้สมาชิกกลุ่มทบทวน สรุปสิ่งที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้สมาชิกให้กำลังใจตนเองและเพื่อนสมาชิกแต่ละคน ทั้งการสื่อสารผ่านหน้าจอออนไลน์ ช่อง Chat และการส่ง Emoji

การพิทักษ์สิทธิตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คำนึงถึงสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ไปยังสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย
2. ผู้วิจัยได้ประกาศเชิญชวนผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการปรึกษาแนะแนวอาชีพ โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของโครงการ การเข้าร่วมโครงการและขั้นตอนการวิจัยอย่างละเอียด และอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลโดยจะไม่เสียผลประโยชน์หรือ ได้รับผลกระทบใด ๆ การเข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นไปด้วยความสมัครใจ
3. ในการเข้าร่วมวิจัยกลุ่มตัวอย่างมีเวลาตัดสินใจในการเข้าร่วมได้ด้วยตนเองปราศจากการบังคับและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ กับกลุ่มตัวอย่าง
4. ถ้าหากผู้ร่วมวิจัยเกิดความรู้สึกไม่สะดวกใจที่จะเข้าร่วมวิจัยต่อไป สามารถยุติการเข้าร่วมการวิจัยได้และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ร่วมวิจัย
5. การร่วมวิจัยในครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมจะได้รับการปกปิดข้อมูลเป็นความลับ และระมัดระวังอย่างรัดกุม ใช้นามสมมติและไม่มีการอ้างอิงถึงชื่อของผู้ให้ข้อมูลหรือข้อมูลส่วนตัวใด ๆ ลงในเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ ก่อนได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลและใช้ประโยชน์ทางวิชาการอย่างเดียว
6. ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลการวิจัยในภาพรวม
7. ภายหลังการวิจัยเสร็จสิ้นลงผู้วิจัยจะทำลายเอกสารภายใน 2 ปี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ก่อนการทดลองใช้แบบวัดการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ กับนักเรียนสายการเรียนศิลป์-ภาษา สายการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ และสายศิลป์-คำนวณชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล จำนวน 10 คน
2. ดำเนินการทดลองใช้กิจกรรมการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพกับนักเรียนสายการเรียนศิลป์-ภาษา สายการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ และสายศิลป์-คำนวณชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล จำนวน 10 คน โดยในแต่ละครั้งผู้วิจัยจะใช้การสังเกตเขียนบันทึกสรุปผลการดำเนิน รวมถึงขออนุญาตผู้เข้าร่วมวิจัยบันทึกวิดีโอเพื่อนำมาสรุปประเด็นอภิปรายผลการศึกษา
3. ใช้แบบวัดการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ วัด/ประเมินกับนักเรียนสายการเรียนศิลป์-ภาษา สายการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ และสายศิลป์-คำนวณชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล จำนวน 10 คน

หมายเหตุ ระหว่างดำเนินการผู้วิจัยมีการจดบันทึกโน้ตและนำข้อมูลจากใบงานและผลการสะท้อนของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. แสดงผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพหลังการให้คำปรึกษาโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ คะแนนของการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพของกลุ่มทดลองระยะก่อนและระยะหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ non-parametric ด้วยวิธี Wilcoxon Signed Ranks Test

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า นักเรียนทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 100 พบว่า อายุนักเรียนส่วนใหญ่ 17 ปี ร้อยละ 90 รองลงมาคือ 16 ปี ร้อยละ 10 เพศ สายการเรียนนักเรียนส่วนใหญ่เรียนสายศิลป์-ภาษา ร้อยละ 70 รองลงมาสายวิทย์-คณิต ร้อยละ 30 รองลงมา คะแนนเฉลี่ยสะสมส่วนใหญ่ 2.50-2.99 ร้อยละ 50 รองลงมา คือ 3.5 ขึ้นไป ร้อยละ 40 และ 3.00 – 3.49 ร้อยละ 10 อาชีพของบิดามารดาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 40 รองลงมาค้าขาย/เจ้าของกิจการ ร้อยละ 30 รับจ้างรายวัน อาชีพอิสระ และพนักงานราชการ ร้อยละ 10 สถานภาพของบิดามารดาส่วนใหญ่อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 70 รองลงมาหย่าร้าง ร้อยละ 20 และบิดาหรือมารดาเสียชีวิต 10 สถานะของครอบครัวส่วนใหญ่เพียงพอไม่มีเหลือเก็บ ร้อยละ 80 รองลงมาคือไม่เพียงพอแต่มีหนี้สิน ร้อยละ 20

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ก่อนและหลัง และระดับแบบสอบถามเรื่องการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพของตัวอย่าง

ตารางที่ 2 ผลของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ก่อนและหลังของการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ

การรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ		$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. การประเมินตนเอง	ก่อน	6.51	0.36	มาก
	หลัง	8.07	0.51	มากที่สุด
2. ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ	ก่อน	6.41	0.35	มาก
	หลัง	8.09	0.51	มากที่สุด
3. การตั้งเป้าหมาย	ก่อน	6.41	0.56	มาก
	หลัง	7.80	0.83	มากที่สุด
4. การวางแผน	ก่อน	6.44	0.48	มาก
	หลัง	7.94	0.69	มากที่สุด
5. การแก้ปัญหา	ก่อน	6.38	0.58	มาก
	หลัง	7.94	0.76	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	ก่อน	6.43	0.47	มาก
	หลัง	7.97	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล มีคะแนนการรับรู้ความสามารถความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพหลังการทดลองทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 7.97, SD = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินตนเอง ก่อนทดลองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 6.51, SD = 0.36) และหลังทดลองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 8.07, SD = 0.51) ด้านข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ก่อนทดลองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 6.41, SD = 0.35) และหลังทดลองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 8.09, SD = 0.51) ด้านการตั้งเป้าหมาย ก่อนทดลองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 6.41, SD = 0.56) และหลังทดลองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 7.80, SD = 0.83) ด้านการวางแผน ก่อนทดลองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 6.44, SD = 0.48) และหลังทดลองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 7.94, SD = 0.69) ด้านการแก้ปัญหา ก่อนทดลองอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 6.38, SD = 0.58) และหลังทดลองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 7.94, SD = 0.69)

3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพของกลุ่มทดลองก่อนและหลังทดลอง

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนของการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลอง

	ระยะการทดลอง	n	$\bar{x}$	SD	Z	p-value (1-tailed)
การรับรู้ความสามารถด้าน	ก่อน	10	6.43	0.31	-2.80*	.0025
การตัดสินใจเลือกอาชีพ	หลัง	10	7.98	0.60		

*p<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมการทดลองมีการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพในหลังทดลองมากกว่าก่อนทดลอง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยตามการทดลอง พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นหลังการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ภายหลังการเข้าร่วมการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพในระดับมากที่สุดในทุกด้าน อภิปรายได้ว่าเนื่องจากรูปแบบการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ให้มีการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพมากขึ้นอย่างครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การประเมินตนเอง ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ การตั้งเป้าหมาย การวางแผน และการแก้ปัญหา ตามหลักการของแนวคิดทฤษฎี Trait Factor Theory ที่มีผลการศึกษสอดคล้องกับ Creager et al.

(2012) และ Atli (2016) คือ การตัดสินใจเลือกอาชีพได้บุคคลจะต้องรู้จักและเข้าใจลักษณะตนเองก่อน การตัดสินใจวางแผนและวางแผนเป้าหมาย ซึ่งแต่ละด้านพิจารณาเป็นรายข้อ ดังนี้

ภายหลังการเข้าร่วมการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีความรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพหลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Rowell et al. (2014) ที่นำกระบวนการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มมาพัฒนาการตัดสินใจด้านอาชีพในนักศึกษา มหาวิทยาลัยและเกิดผลที่มีประสิทธิผล อภิปรายได้ว่า การให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์สามารถให้สมาชิกกลุ่มพัฒนาการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ได้ ซึ่งจากการสัมภาษณ์นักเรียนหลังการเข้าร่วมกิจกรรม พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองชัดเจน ทั้งในด้านความคิด ทักษะคิด เป้าหมายในอนาคต เป็นต้น ตัวอย่างเช่น สมาชิกคนที่ 1 และสมาชิกคนที่ 2 สะท้อนว่า

“ก่อนเข้าร่วมการปรึกษาแบบกลุ่มออนไลน์ ตนเองมีความลังเลเกี่ยวกับการเลือกเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัย ระหว่างเลือกเรียนในสิ่งที่รักกับสิ่งที่มีความถนัด ในระหว่างทำกิจกรรมตนเองได้ทบทวนและสังเกตเห็นตนเองในทุกมุมมากขึ้น โดยเฉพาะกิจกรรมวิเคราะห์รอบด้าน 360 องศา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ได้สำรวจและค้นพบตัวตนโลกอาชีพ และโลกการศึกษา ทำให้ได้วิเคราะห์ตนเองในด้านการเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ ความสนใจ และความชอบของตนเอง และสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับตนเองมาตัดสินใจเลือกอาชีพได้ (สมาชิกคนที่ 1, 2565)”

“การเข้าร่วมในทุกๆกิจกรรมทำให้ได้มิตรภาพที่ดีจากเพื่อนๆ ทำให้หนูเห็นตัวเองชัดเจนขึ้น เพื่อนๆในกลุ่มเป็นกระจกสะท้อนตัวเราได้ และจะสังเกตเห็นได้ว่าเพื่อนๆทุกคนชัดเจนกับตัวเองมากขึ้น มีความกล้าหาญที่จะเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งในอนาคตเราไม่รู้ว่าจะทางไหนจะเป็นทางที่ดีที่สุด แต่ถ้าเรามีความกล้าหาญและมีพลังไม่ว่าจะเจออุปสรรครูปแบบใด เราก็จะใช้พลังต่อสู้ไปได้ ได้ (สมาชิกคนที่ 1, 2565)”

จะเห็นได้ว่าการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมได้ สอดคล้องกับ ไพบุลย์ บุญล้อม และวรากร ทรัพย์ธีระปรกรณ์ (2555) ซึ่งศึกษาวิจัยพบว่า นิสิตที่ได้รับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่มมีการพัฒนาภาวะทางอาชีพ ด้านเจตคติ ในการเลือกอาชีพและด้านความสามารถในการเลือกอาชีพ ในระยะติดตามผลสูงขึ้นและสูงกว่า ก่อนการปรึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นกิจกรรมการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 สามารถพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนให้มีการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ จึงเป็นแนวทางในการส่งเสริมการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนที่มีกระบวนการชัดเจนและสามารถดำเนินกิจกรรมเป็นขั้นตอนให้เกิดพฤติกรรม คือ เมื่อนักเรียนมีโอกาสได้สำรวจและวิเคราะห์ตนเองจากการพิจารณาความสำเร็จของตนเองและเรียนรู้จากข้อมูลหรือประสบการณ์ของผู้อื่น ทำให้นักเรียนทราบว่าตนเองจะต้องจัดการพฤติกรรมของตนเองด้วยการวางแผนและมุ่งมั่นตั้งใจตนเองไปสู่เป้าหมายทางอาชีพ ซึ่งกระบวนการนี้เป็นกระบวนการตนเองสู่การตัดสินใจเลือกอาชีพได้ จากการสร้างแรงจูงใจให้มีความเชื่อมั่นและความคงทนต่อการไปสู่เป้าหมายทางอาชีพ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการปรึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ 1) การรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพระยะหลังการทดลองทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การรับรู้

ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนสูงขึ้นจากการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่ากิจกรรมการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์ต่อการรับรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน กระบวนการศึกษาแม้มีความลุ่มลึกแต่มีข้อจำกัดคือต้องใช้ระยะเวลานาน ดังนั้นอาจมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและเป็นกระบวนการที่สามารถพัฒนาด้านอาชีพในวงกว้างแต่มีคุณภาพหากสถานศึกษา เช่น ฝ่ายแนะแนวสามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้จะสามารถเกิดประโยชน์กับผู้เรียนในการวางแผนอนาคตได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

กิจกรรมการให้การศึกษาแนะแนวอาชีพแบบกลุ่มออนไลน์เป็นกิจกรรมเฉพาะมีแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานคือการศึกษาด้านการพัฒนาตน (Personal Growth Group) และทฤษฎีปัจจัยและคุณลักษณะ (Trait Factor Theory) ดังนั้นควรมีการศึกษาในแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ แนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก หรือ การคิดเชิงอนาคต เป็นต้น ผสมผสานเพื่อขยายกรอบความรู้ทางด้านวิชาการและสร้างเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพต่อไปให้มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้เข้าร่วมวิจัยทุกท่านและผู้ที่มีความเกี่ยวข้องที่สนับสนุนให้วิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี ได้แก่ คุณครูแนะแนวโรงเรียนสตูลวิทยา จังหวัดสตูล นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย. (2559). *การให้การศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมแนะแนว*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ณัฐภูมิ สรพิพัฒน์เจริญ. (2558). *การปรับตัวของนิสิตที่รับการศึกษาออนไลน์ตามแนวทฤษฎีการศึกษาแบบเน้นทางออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธินี รุจิรังสีเจริญ, นิดา ลิ้มสุวรรณ, ศิริไชย หงส์สงวนศรี และ บัญญัติ ยงยวน. (2564). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความเครียดของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 64(1), 53-68.
- พันธุ์ทิพย์ พชรพงศ์พรรณ. (2556). *การรับรู้ความสามารถแห่งตนในการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ปริญญา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพบุลย์ บุญล้อม และ วรากร ทรัพย์วิระพรรณ. (2555). การพัฒนาคุณภาพทางอาชีพด้วยการศึกษาเชิงจิตวิทยาทางอาชีพแบบกลุ่ม สำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 4(1), 47-60.

- วรารัณ โสมะนันท์, คาลอส บุญญา, และพลอยไพลิน กมลนาวัน. (2564). การให้บริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบออนไลน์ : มิติใหม่ของการให้บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์*, 15(1), 247-260.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2553). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย*, พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพฯ: สามลดา.
- Atli, A. (2016). *The Effects of Trait-factor Theory Based Career Counseling Sessions on the Levels of Career Maturity and Indecision of High School Students. Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1837–1847. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040813>.
- American Psychological Association. (2013). Guidelines for the Practice of Telepsychology. *American Psychologist*, 68(9), 791–800.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company
- Corey, G. (2012). *Student manual for theory and practice of group counseling: Brooks/Cole, Cengage Learning*.
- Creager, Marie F. Shoffner. and Deacon, Mary M. (2012) "Trait and Factor, Developmental, Learning, and Cognitive Theories" in *Career Counseling: Foundation, Perspective, and Applications*. (2nd edition). Chapter 2. New York: Routledge.
- Ezhumalai, S., Muralidhar, D., Dhanasekarapandian, R., and Nikketha, B. S. (2018). Group interventions. *Indian J. Psychiatry*, 60(Suppl. 4), S514. doi: 10.4103/psychiatry.IndianJPsychiatry_42_18.
- Kabir, S. M. S. (2018). *Counseling Approaches*. ResearchGate, (March 2017).
- Rowell, P. C., Mobley, A. K., Giordano, A. L., & Kemer, G. (2014). Examination of group counseling model of career decision-making for college students. *Journal of College Counseling*, 17(1), 163-174. doi: 10.1002/j.2161-1882.2014.00055.x
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *Generalized self-efficacy scale*. Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs, 1(1), 35-37.
- Trotter, J. P. (1977). *The counselor and the group: Integration theory, training and practice*. Monterey, CA: Brook Cole.





ความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

The Needs of Developing Model for Professional Learning Community to Enhance
Child- Centered Learning Management Competency for Schools under the Secondary
Educational Service Area Office in the Three Southern Border Provinces

ฟาติฮะห์ ปาทาน^{1*} และพิมพ์ปิณี สุวรรณโณ²
Fatihah Pathan^{1*} and Pimpavee Suwanno²

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master degree of Department of Educational Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University¹

Faculty of Education, Yala Rajabhat University²

*Corresponding author, e-mail: fatihah@ys.ac.th เบอร์โทรศัพท์: 093-547-3042

(Received: August 3, 2023; Revised: October 2, 2023; Accepted: October 5, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 316 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาร์ รอยามาเน่ ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากไม่คืนกลับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ทุกข้ออยู่ในช่วง 0.67-1.00 และผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพที่เป็นจริงของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่คาดหวัง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความต้องการจำเป็นทุกด้าน เรียงตามลำดับความ

ต้องการจำเป็นของ $PNI_{modified}$ ได้แก่ ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อนพัฒนาวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.66$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง ($PNI_{Modified} = 0.59$) ด้านภาวะผู้นำร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.40$) ด้านโครงสร้างสนับสนุน ($PNI_{Modified} = 0.38$) และ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ($PNI_{Modified} = 0.37$)

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น; ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Abstract

The research aimed to study the current and desired states and the needs for professional learning community to enhance child-centered Learning management competency for school of the secondary educational service area office in the three southern Border provinces. The sample group was a total of 316 school administration and teachers under the secondary educational service and office in the three southern Border provinces. selected by using stratified random sampling and simple random sampling by sampling without replacement. Instruments included structured interviews a five-scale questionnaire, the question consistency index is between 0.67-1.00 and Reliability was 0.81. Data were analyzed using mean percentage standard deviation and $PNI_{modified}$. The results showed that;

1) the current state of professional learning community to enhancing learning management competency on child- centered Learning as a whole was at a moderate level and the desired states was at the highest level. and 2) the needs for the professional learning community to enhancing learning management competency on child- centered Learning there is a need for every aspect, according to the order of needs as follows. (1) Reflection for professional development ($PNI_{Modified} = 0.66$) (2) Coordinate Learning and Cooperation ($PNI_{Modified} = 0.59$) (3) Shared Leadership ($PNI_{Modified} = 0.40$) (4) Support structure and ($PNI_{Modified} = 0.38$) (5) Shared Vision and Value ($PNI_{Modified} = 0.37$)

Keyword: Needs assessment; Professional Learning Community; Competency of Child-centered learning

บทนำ

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตราที่ 22 ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ จากการศึกษาพบว่าตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อาศัยปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ และปัจจัยด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยองค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้นี้เป็นองค์ประกอบหลักที่แสดงถึงการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม และครูคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในกลไกนี้ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2553) กำหนดสมรรถนะของครูไทยไว้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะของการปฏิบัติงาน โดยสมรรถนะที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้มากที่สุด คือ 1)

สมรรถนะด้านวิธีสอนในชั้นเรียน 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในชั้นเรียน 3) สมรรถนะด้านการวัดผลระหว่างเรียน และ 4) สมรรถนะส่วนตนของครู และพวงเพ็ญ อินทรประวัตติ (2564) กล่าวว่าผลของสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะส่งผลต่อเนื่องไปยังการเรียนรู้ของผู้เรียนในหลากหลายประการ อาทิ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนนั้นเพิ่มสูงขึ้นด้วย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นหนึ่งสมรรถนะประจำสายงานที่ครูจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นขอบข่ายงานด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (การจัดการเรียนการสอน) ให้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2559) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยครูมีหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่กระบวนการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ถูกกล่าวถึงมากและถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียนในปัจจุบันคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) โดยการจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษานั้นจะช่วยให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็น ตลอดจนสร้างองค์ความรู้จากสิ่งที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ในแต่ละชั้นเรียนของครูแต่ละคน ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการอภิปราย สะท้อนความคิดตามหลักวิชาการของครูนั้น จะนำไปสู่ประสิทธิผล คือ ครูมีเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ วิธีการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับสภาพจริงและบริบทของผู้เรียน ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การนำกระบวนการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้หลากหลายรูปแบบ เช่นการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ และส่งผลต่อเนื่องไปยังการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่สูงขึ้นไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 1,629 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ยะลา ปัตตานี นราธิวาส, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 316 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากไม่คืนกลับ (Sampling without Replacement)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากงานวิจัยของ จุลลี ศรีชะโคตร (2557), พิชิต ขำดี (2562), สุภัทรา สภาพัตต์ (2562), เมธาสิทธิ์ ธีรรัตนศรีสกุล (2560), ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560), อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2559), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557), Senge (1990), Hord (1997), และ Hipp K. and Huffman J. (2003) สามารถสรุปองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน
- 2) ด้านภาวะผู้นำร่วมกัน
- 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง
- 4) ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
- 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปและสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจรายการ (Check list) ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อนพัฒนาวิชาชีพ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและประเด็นข้อคำถาม โดยครอบคลุมกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ต้องการวัด

2. กำหนดรูปแบบ และโครงสร้างของเนื้อหา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (duel-response format) คือสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวัง ประกอบด้วย ข้อคำถามการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้ง 5 ด้าน ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| 1) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน | จำนวน 6 ข้อคำถามย่อย |
| 2) ด้านภาวะผู้นำร่วมกัน | จำนวน 6 ข้อคำถามย่อย |
| 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง | จำนวน 5 ข้อคำถามย่อย |
| 4) ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ | จำนวน 5 ข้อคำถามย่อย |
| 5) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน | จำนวน 5 ข้อคำถามย่อย |

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 1 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ผลดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้ออยู่ในช่วง 0.67-1.00 ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้ทุกข้อ

4. นำข้อคำถามที่ได้ ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยทำหนังสือเรียนถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อขออนุญาต เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัด สพม.ยะลา จำนวน 83 ฉบับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัด สพม.ปัตตานี จำนวน 98 ฉบับ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัด สพม.นราธิวาส จำนวน 135 ฉบับ โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจ คัดเลือกความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น หรือ Modified priority needs index (PNI_{Modified}) ซึ่งปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) มีสูตรเพื่อคำนวณดังนี้ $PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$ เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย

การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n=316)

ประเด็นพิจารณา	สภาพที่เป็นจริง (D)		สภาพที่คาดหวัง (I)		ความต้องการจำเป็น $(I-D)/D$	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	PNI_{modified}	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	3.41	0.34	4.63	0.36	0.37	(5)
1 ขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	3.87	0.11	4.75	0.43	0.23	6
2 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.25	0.66	4.38	0.48	0.40	3

3	จัดทำกลยุทธ์สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนเน้นหลักการมีส่วนร่วม	3.50	0.25	4.43	0.50	0.27	5
4	จัดทำแผนงานการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	3.10	0.39	4.63	0.48	0.49	2
5	วางระบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA	3.12	0.38	4.70	0.46	0.51	1
6	คณะครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างจริงจัง	3.62	0.23	4.87	0.33	0.34	4
2. ด้านภาวะผู้นำร่วมกัน		3.40	0.60	4.76	0.38	0.40	(3)
1	ส่งเสริมให้ครูทุกคนเกิดภาวะสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ	3.87	0.33	4.69	0.36	0.21	6
2	สร้างแรงบันดาลใจให้ครูทุกคนเกิดภาวะผู้นำในตนเองในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.23	0.68	4.62	0.48	0.43	3
3	จัดตั้งครูแกนนำของทีมเพื่อเป็นผู้นำทำให้เกิดกระบวนการกระตุ้นส่งเสริมสมาชิกในทีมให้เกิดพลังและแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมกัน	3.24	0.67	4.65	0.48	0.43	2
4	ส่งเสริมให้ครูแกนนำมีบทบาทเป็นผู้นำทีม PLC ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.37	0.70	4.75	0.43	0.41	5
5	ครูแกนนำทีมต้องส่งเสริมสมาชิกในทีมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพร่วมกัน	3.21	0.65	4.92	0.27	0.53	1
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา	3.50	0.55	4.94	0.23	0.41	4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	สภาพที่เป็นจริง (D)		สภาพที่คาดหวัง (I)		ความต้องการ จำเป็น (I-D)/ D	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	PNI _{modified}	ลำดับ
3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง	3.10	0.66	4.82	0.31	0.59	(2)
1 สร้างทีมงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนในระดับต่าง ๆ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ	3.50	0.98	4.87	0.33	0.39	5
2 จัดตารางชั่วโมงให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	3.25	0.66	4.62	0.48	0.42	4
3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพุดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.74	0.51	4.75	0.43	0.73	2
4 ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการพุดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างสม่ำเสมอ	3.50	0.71	5.00	0.00	0.43	3
5 สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเป็นระบบ	2.49	0.34	4.87	0.33	0.95	1
4. ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	3.05	0.72	4.92	0.20	0.66	(1)
1 ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.67	4.85	0.35	0.30	5
2 ผู้บริหารพบปะพุดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.25	0.33	4.87	0.33	0.50	4
3 ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น	3.12	0.78	5.00	0.00	0.60	3

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเด็นพิจารณา	สภาพที่เป็นจริง (D)		สภาพที่คาดหวัง (I)		ความต้องการ จำเป็น (I-D)/ D	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	PNI _{modified}	ลำดับ
4. ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	3.05	0.72	4.92	0.20	0.66	(1)
4 ส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดเผย ใ้วางใจซึ่งกันและกัน และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน	2.37	0.91	5.00	0.00	0.78	1
5 มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และนิเทศแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.75	0.89	4.87	0.33	0.77	2
5. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	3.50	0.52	4.82	0.37	0.38	(4)
1 สนับสนุนเครื่องมือการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เช่น สื่อการจัดการเรียนรู้งานวิจัย	3.75	0.66	4.87	0.33	0.30	5
2 สร้างระบบสนับสนุนให้ครูมีการทำงานอย่างอิสระ และเก็บข้อมูลในระบบ ICT	3.50	0.50	4.88	0.33	0.39	3
3 จัดหางบประมาณสนับสนุนกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน	3.50	0.50	4.87	0.33	0.39	2
4 จัดสถานที่ให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันง่าย เอื้อต่อการเข้ากลุ่มกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.25	0.43	4.75	0.43	0.39	1
5 จัดอบรมครูและบุคลากร เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.50	0.50	4.75	0.43	0.46	4

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การศึกษาสภาพที่เป็นจริงของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.24, SD = 0.34) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริง ด้านโครงสร้างสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.50, SD = 0.17) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.40, SD = 0.25) และด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.14, SD = 0.34) ตามลำดับ และผลการศึกษาสภาพที่คาดหวังของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.24, SD = 0.35) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพที่คาดหวัง ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.92, SD = 0.57) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.82, SD = 0.14) และ ด้านโครงสร้างสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.82, SD = 0.06) ตามลำดับ

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รายด้านพบว่า ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นอันดับแรก ($PNI_{Modified}$ = 0.66) อันดับที่สอง คือด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง ($PNI_{Modified}$ = 0.59) อันดับที่สามคือ ด้านภาวะผู้นำร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.40) อันดับที่สี่ คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุน ($PNI_{Modified}$ = 0.38) และอันดับที่ 5 คือ ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.37)

เมื่อพิจารณารายข้อแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน พบว่าความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) วางระบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA ($PNI_{Modified}$ = 0.51) 2) จัดทำแผนงานการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.49) และ 3) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.40)

ด้านภาวะผู้นำร่วมกัน พบว่าความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ครูแกนนำทีมต้องส่งเสริมสมาชิกในทีมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.53) 2) จัดตั้งครูแกนนำของทีมเพื่อเป็นผู้นำทำให้เกิดกระบวนการกระตุ้นส่งเสริมสมาชิกในทีมให้เกิดพลังและแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = 0.43) และ 3) สร้างแรงบันดาลใจให้ครูทุกคนเกิดภาวะผู้นำในตนเองในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($PNI_{Modified}$ = 0.43)

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง พบว่าความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเป็นระบบ ($PNI_{Modified}$ = 0.95) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาผู้เรียนด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{Modified}$ = 0.73) และ 3) ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{Modified}$ = 0.43)

ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พบว่าความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดเผย ใจกว้างซึ่งกันและกัน และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนา

ผู้เรียน ($PNI_{Modified} = 0.78$) 2) มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และนิเทศแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{Modified} = 0.77$) และ 3) ครูภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น ($PNI_{Modified} = 0.60$)

ด้านโครงสร้างสนับสนุน พบว่าความต้องการจำเป็นใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) จัดสถานที่ให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันง่าย เอื้อต่อการเข้ากลุ่มกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.46$) 2) จัดหางบประมาณสนับสนุนกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน ($PNI_{Modified} = 0.39$) และ 3) สร้างระบบสนับสนุนให้ครูมีทำงานอย่างอิสระ และเก็บข้อมูลในระบบ ICT ($PNI_{Modified} = 0.39$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำประเด็นตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาอภิปรายผลดังนี้

ด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 1 ทั้งนี้เพราะการส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดเผย ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จะได้ร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จและที่ต้องแก้ไขร่วมกันต่อการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับปณฺฐ กิจรุ่งเรือง (2561) กล่าวว่า การสะท้อนผลเป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของครูได้เป็นอย่างดี และเป็นกิจกรรมที่ขาดไม่ได้ในการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ช่วยให้ผู้คิดสะท้อนรู้และเข้าใจว่า ยุทธวิธีแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองแบบใดที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าด้านการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 2 ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ร่วมกันและร่วมมือร่วมพลัง ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการเก็บข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน การร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครู เป็นขั้นตอนที่สามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่จะสามารถนำพองค์กรบรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตพิรพัฒน์ ทะมานนท์ (2561) กล่าวว่า การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศนั้น จะต้องตรงกับปัญหาหรือความต้องการของผู้ใช้ มีความถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน กะทัดรัด และทันต่อเวลาใช้งาน เพื่อการบริการข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนไปสู่กลุ่มเป้าหมายให้รับรู้เรื่องการบริหาร สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับฉัตรชนก แสงขาว (2553) การเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการเรียนรู้ที่เน้นกิจกรรมกลุ่มย่อย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้มีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริงในการร่วมกันคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยสมาชิกในกลุ่มจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งภาระกิจของตนเองให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน

ด้านภาวะผู้นำร่วมกัน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าด้านภาวะผู้นำร่วมกันมีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 3 ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมากมาย ทำให้ภารกิจที่ต้องบริหารจัดการและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เหมาะสมกับยุคนี้เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อนเพิ่มเป็นทวีคูณตามไปด้วย จนเกินกำลังความสามารถของผู้นำเพียงคนเดียวที่จะรับมือได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการกระจายภาวะผู้นำในการดำเนินการกิจ

ของสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับนิสาลักษณ์ จันทอร่าม และกาญจน์ เรืองมนตรี (2561) ได้กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ และมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา ครูจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ด้านพฤติกรรมและด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการจัดการเรียนรู้ จะต้องมีความรู้ด้านภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีภาวะผู้นำในตนเอง เพื่อที่จะได้ฝึกฝนเป็นครูแกนนำทีมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนกันเป็นครูแกนนำทีมในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้

ด้านโครงสร้างสนับสนุน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าด้านโครงสร้างสนับสนุนมีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 4 ทั้งนี้เพราะโครงสร้างสนับสนุน ทั้งด้านการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยความสะดวก การจัดสรรงบประมาณ เป็นโครงสร้างพื้นฐานในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kenoyer (2000) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารควรจัดสรรด้านเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งทรัพยากร และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ของครูเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาที่เป็นข้อจำกัดด้านโครงสร้างสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาอย่างแท้จริง เช่น การจัดสรรเวลาหรือชั่วโมงสำหรับการปฏิบัติการ PLC ของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น การจัดหาพื้นที่ ๆ สะดวกต่อการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีเครื่องอำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 5 ทั้งนี้เพราะการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานร่วมกัน จะทำให้ทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา ทราบถึงเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริภพ บุญยืน (2560) แนวทางการในการแก้ไขปัญหาการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ 2) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการทำงานร่วม และ 4) ด้านโครงสร้างสนับสนุน

สรุปผลการวิจัย

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความต้องการจำเป็นทุกด้าน โดยสภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
2. สถานศึกษาควรพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริม

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาในรูปแบบของการกำกับติดตาม เป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นสำหรับโรงเรียนที่ได้นำแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปใช้
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนที่ได้นำแนวทางการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ฉัตรชนก แสงขาว. (2553). *ผลการเรียนรู้แบบTribe ที่มีต่อความเข้าใจในการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิตินันดา สิงห์แก้ว. (2562). *การพัฒนากระบวนการช่วยเหลือนักเรียนโดยวงจร PDCA : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดป่าตึงห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นิสาลักษณ์ จันทรอร่าม และ กาญจน์ เรืองมนตรี (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 184-193.
- พวงเพ็ญ อินทรประวัตติ. (2564). สมรรถนะครู 4 ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 22(1), 180-195.
- พิชิต ขำดี และต้องลักษณะ บุญธรรม. (2562). *แนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2559). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรณทิภาภรณ์ อภิปริญา (2561). *สภาพและปัญหาของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิตศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง. (2561). กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 1906 – 3431.
- รัตพิรพัฒน์ ทะมานนท์. (2561). *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา*. ปริญญาโท พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (2565). *ทำเนียบบุคลากร*. สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ : สพม.ยะลา. ปัตตานี นราธิวาส.

- สิริภพ บุญยืน. (2560). *แนวทางแก้ไขการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kenoyer, F.E. (2012). *Case study of Professional Learning Community Characteristics in an Egyptian Private School*. Doctor's Dissertation. College of Education, Columbia International University.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง

อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

Factors Affecting the Ethical Leadership of Educational Institution Administrators Ban Klang School Mueang Songkhla District, Songkhla Province

อารี เศรษฐสุข^{1*} ทักษพร นวลบุญ² และจรัส อติวิทยากรณ³

Aree Setsuk¹ Taksapon Nuanboon² Charas Atiwithayaporn³

โรงเรียนบ้านหาร อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา¹²

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่³

Ban Klang School Mueang Songkhla District, Songkhla Province¹²

Faculty of Education and Liberal Arts Hatyai University³

*Corresponding author, e-mail: aree.setsuk23@gmail.com เบอร์โทรศัพท์: 089-658-9012

(Received: July 4, 2023; Revised: September 9, 2023; Accepted: 9 October, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากรสายสนับสนุนในเครือข่ายของโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคคลในชุมชนรอบโรงเรียนบ้านกลาง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยการจับฉลากไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00 หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้เท่ากับ .97 และ ตอนที่ 3 ได้เท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วิเคราะห์โดยถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ค่าที่มีน้ำหนักสูงสุดด้านคุณลักษณะ (.5701) รองลงมาคือด้านสถานการณ์ (.4726) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (.3221) และด้านบรรยากาศ (.2506) และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยปัจจัยที่มีค่าที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะ(.5701) รองลงมาคือด้านสถานการณ์ (.4726) วัฒนธรรมองค์กร (.3221) และด้านบรรยากาศ (.2506) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .96 สามารถทำนาย ได้ร้อยละ 96

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม; ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ

Abstract

This research is Descriptive research with the objective 1) study ethical leadership levels, 2) level of factors affecting the ethical leadership, and 3) factors affecting ethical leadership of Bangklang school administrators, Muang District, Songkhla Province. The samples consisted of administrators, teachers, support staff, school committee members and people living around the school. Key informants were teachers and staff of Banklang school. Determine the sample size using Krejcie and Morgan tables, get a sample of 70 people, and sample random sampling by raffle do not put it back. The research instrument is a questionnaire created by the researcher to determine the content accuracy of the questionnaire with an IOC value between 0.67 to 1.00, Episode 2 equals .97 and Part 3 equals .94. Quantitative data, ethical leadership levels, and the level of factors affecting ethical leadership of school administrators. The statistics used include mean and standard deviation, and analysis of factors affecting ethical leadership by multiple regression. It was found that

1) The ethical leadership level of school administrators as a whole and in specific areas is at the highest level; 2) The factor level most affecting the ethics of the administrators was characteristic factor (.5701), followed by situational factor (.4726), organizational culture factor (.3221) and atmosphere factor (.2506) 3) factors affecting the ethics of the school administrators, the ethical leadership score of the administrators of Banklang school was .9155. The coefficient of prediction or R² was 83.09 percent; Factors affecting executive ethical leadership the weightiest values were characteristics (.5701), followed by situational (.4726), organizational culture (.3221), and atmosphere (.2506), respectively. Statistically significant at the level of .01 with a predictive coefficient of .96, predictable was 96 %

Keyword: ethical leadership; Regarding factors affecting ethical leadership

บทนำ

ปัจจุบันสังคมแห่งการเรียนรู้ของมนุษย์ขยายใหญ่โตขึ้นอย่างรวดเร็ว มีความก้าวหน้าและทันสมัยด้านเทคโนโลยี สังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น การดำเนินงานต่าง ๆ ทางสังคมจำเป็นต้องแบ่งภาระหน้าที่ จัดตั้งองค์การบริหารงานมากมายหลายหน่วยงาน เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์และสังคมจึงมีความจำเป็นต้องเลือกหรือสรรหาผู้นำที่มีคุณภาพภาวะผู้นำที่ดี (Good Leadership) หรือผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือผู้นำทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชนย่อมส่งผลให้เกิดการปกครองที่ดีหรือการจัดการที่ดีมีคุณธรรม ซึ่งในการบริหารการศึกษาในระดับสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารการศึกษาสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังต่อการแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมและบทบาทของการมีภาวะผู้นำ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” เป็นสิ่งที่น่าสนใจและนำไปสู่การค้นหานวทางมาตรการขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ซึ่งภาวะผู้นำหมายถึงการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้ง

ไว้ให้ เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจ ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้ง ในองค์กรของตน (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560) สอดคล้องกับ ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565) ที่ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้กระบวนการชักนำบุคลากร ให้ปฏิบัติตามความต้องการ โดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคลากร มีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กรเชื่อมั่น ศรัทธา รวมพลังให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประสานความสะดวกในการดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการในการบริหาร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวถึง ภาวะผู้นำนั้นมีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมให้เกิดกับบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมด้านพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งความสำเร็จของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ สอดคล้องกับชนธัญ ดิบบึงเมืองมา (2560) กล่าวว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญคือ ผู้นำและภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กันตามคุณสมบัติและคุณลักษณะในตัวบุคคล ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมจากผู้ตามด้วยความเต็มใจเป็น สิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำจะเป็นผู้กำหนดการแก้ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผน และมีความรับผิดชอบต่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งในภาวะผู้นำเป็นทักษะที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้จากการฝึกฝนความสามารถในการใช้อำนาจและเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำและมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั่นคือ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” เป็นสิ่งที่น่าสนใจและนำไปสู่การค้นหาแนวทางมาตรการขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาในยุคการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จนี้เช่นกัน สอดคล้องกับ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องดีงาม โดยมีรากฐานมาจากจิตสำนึกที่ดี การงดเว้นสิ่งผิด จากการแสดงออกของบุคคลในการเสียสละ มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม รู้ผิดรู้ถูก ปฏิบัติด้วยความรอบคอบ รวมถึงการแสดงออกถึงการยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีคุณธรรมและดำรงตนอยู่ในศีลธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับโคคาบัสและ คาราโคเซ (Kocabas & Karakose, 2009) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กรการศึกษา เพราะหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การมีจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา พึงมีเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะถูกเชิดชูเกียรติและเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม แต่ถ้าผู้บริหารคนใดมีพฤติกรรมตามอำเภอใจไม่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารก็จะทำงานลำบากและไม่ได้รับความร่วมมือจากทีมงาน เกิดเป็นความขัดแย้งขึ้นในองค์กรได้

การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จนั้นมีปัจจัยเกี่ยวข้องหลายมิติเห็นได้จากการศึกษาของ สุธาสินี แม้นญาติ (2554) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ด้านสถานการณ์ ด้านบรรยากาศองค์การ และด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะใช้ในการขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ Brown, Treviño and Harrison (2005) ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่ จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ซึ่งมีผลงานด้านการบริหารสถานศึกษาจนได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นเพื่อนำผลการวิจัยซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาหรือเป็นแนวทางหรือต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่นในการนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากรสายสนับสนุนในเครือข่ายของโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคคลในชุมชนรอบโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจชีและมอร์แกน มีจำนวน 85 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากรสายสนับสนุนในเครือข่ายของโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคคลในชุมชนรอบโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยการจับฉลากไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม และด้านการเอาใจใส่ รวมจำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา : โรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะ สถานการณ์บรรยากาศองค์การทางจริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม จำนวน 35 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อความ สำนวน ภาษา ความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา และโครงสร้างของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67– 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ได้ โดยในการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับนี้ มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 54 ข้อ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผ่าน Google form และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับตอนที่ 2 ได้เท่ากับ .97 และตอนที่ 3 ได้เท่ากับ .94

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

1. หลักความเคารพในบุคคล (Respect for person) ผู้วิจัยเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เคารพในการขอความยินยอมโดยให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนและการตัดสินใจอย่างอิสระปราศจากการข่มขู่ บังคับ หรือให้สินจ้างรางวัลแก่บุคคลที่ให้ข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้
2. หลักคุณประโยชน์ไม่ก่ออันตราย (Beneficence) ผู้วิจัยได้มีการพูดคุยทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างว่าการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการกระทบกับผู้ที่ให้ข้อมูลแต่อย่างใด จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลผู้ให้ข้อมูล และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ ที่อาจจะเกิดความเสียหายอะไรต่อตัวผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะเก็บรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลโดยในแบบบันทึกข้อมูลจะไม่มี identifier ที่จะระบุถึงตัวผู้ให้ข้อมูล
3. หลักความยุติธรรม (Justice) ผู้วิจัยไม่มีอคติต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด มีการกระจายประโยชน์และความเสี่ยงอย่างเท่าเทียมกันโดยวิธีการสุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ได้จัดลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

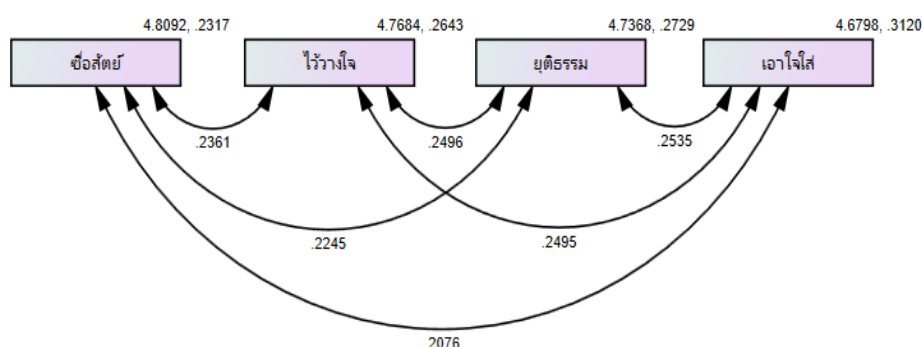
ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้ว แปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้แก่ ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผล

ต่อคุณธรรมจริยธรรม และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

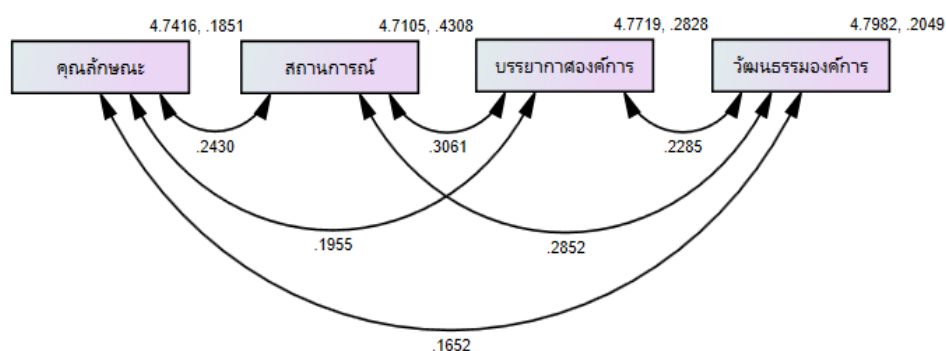
จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู คิดเป็น ร้อยละ 34.20 รองลงมาคือกรรมการสถานศึกษา ร้อยละ 26.30 บุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 21.10 และผู้บริหารน้อยที่สุด ร้อยละ 7.9 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 68.4 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.6 เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.5 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.7 ในขณะที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.80
2. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลาเรียงลำดับค่าตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ (4.8092) ด้านความยุติธรรม (4.7684) และด้านการเอาใจใส่ (4.6798) โดยมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุดคือ ความยุติธรรมกับการเอาใจใส่ มีค่าเท่ากับ .2535 ดังภาพที่ 1



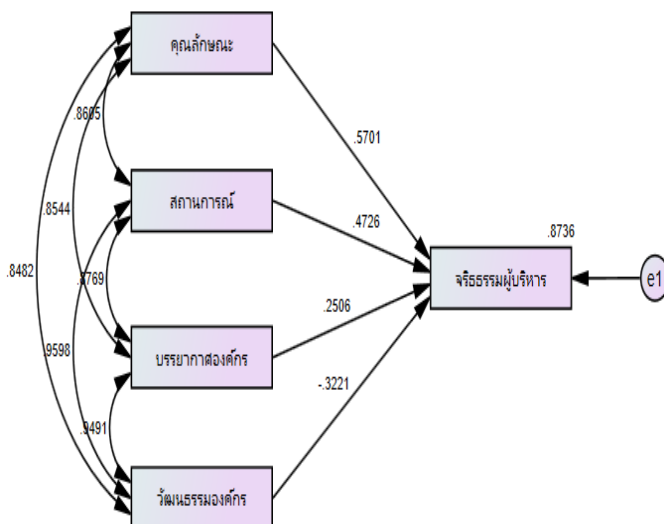
ภาพที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

3. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (4.7982) ด้านบรรยากาศองค์การ (4.7719) ด้านคุณลักษณะ (4.7416) ตามลำดับ ดังภาพที่ 2



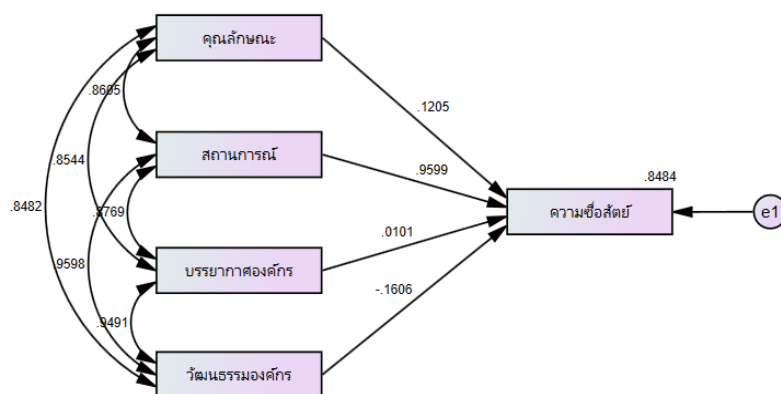
ภาพที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารได้ค่า $R = .980$, $R^2 = .960$, $\text{adj.}R^2 = .959$, $\text{SE}_{\text{est}} = .9683$, $p\text{-value} = .01$ โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา คือ ด้านคุณลักษณะ ด้านสถานการณ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .96 แสดงว่าสามารถทำนายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 96 และค่าที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะ (.5701) รองลงมาคือ ด้านสถานการณ (.4726) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (.3221) และด้านบรรยากาศองค์กร (.2506) ดังภาพที่ 3



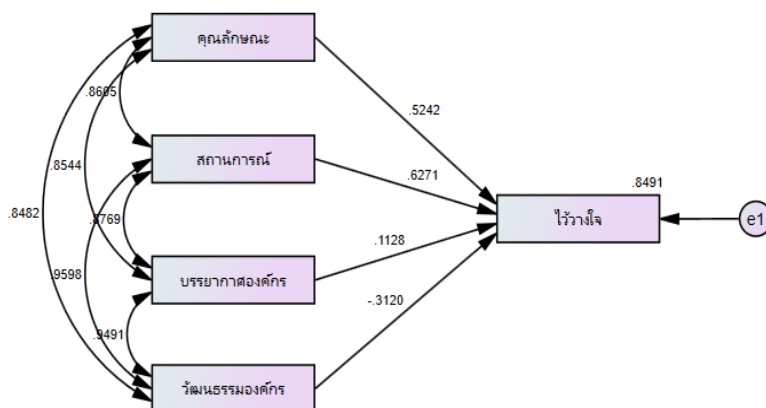
ภาพที่ 3 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร **ด้านความซื่อสัตย์** พบว่า ค่าที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ ด้านสถานการณ มีค่าน้ำหนัก .9599 รองลงมา คือด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าน้ำหนัก .1606 ด้านคุณลักษณะ มีค่าน้ำหนัก .1205 และด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าน้ำหนัก .0101 ตามลำดับ ดังภาพที่ 4



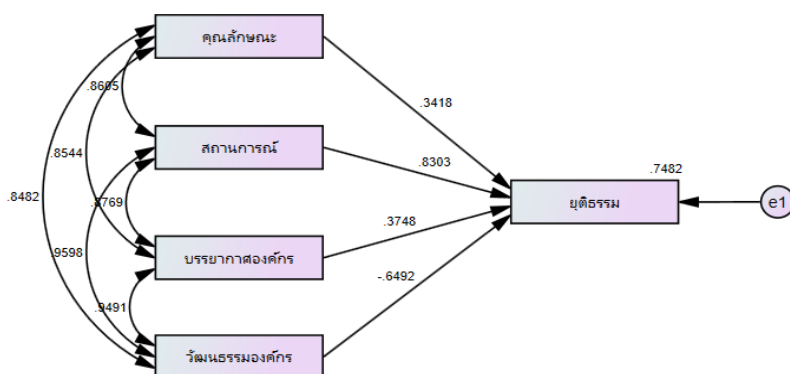
ภาพที่ 4 แสดงปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร **ด้านความไว้วางใจ** พบว่า ค่าที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ ด้านสถานการณ์ มีค่าน้ำหนัก .6271 รองลงมาคือด้านคุณลักษณะ มีค่าน้ำหนัก .5242 ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าน้ำหนัก .3120 และด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าน้ำหนัก .1128 ตามลำดับ ดังภาพที่ 5



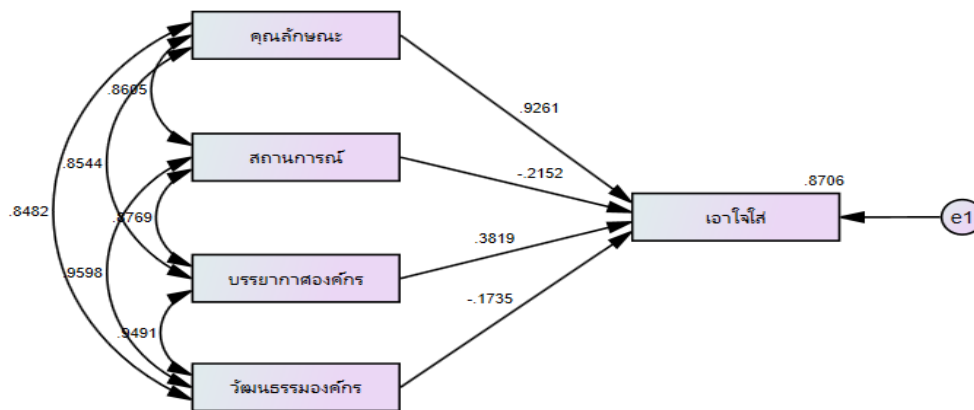
ภาพที่ 5 แสดงปัจจัยด้านความไว้วางใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร **ด้านความยุติธรรม** พบว่า ค่าที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ ด้านสถานการณ์ มีค่าน้ำหนัก .8303 รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าน้ำหนัก .6492 ด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าน้ำหนัก .3748 และด้านคุณลักษณะ มีค่าน้ำหนัก .3418 ตามลำดับ ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงปัจจัยด้านยุติธรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

8. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร **ด้านการเอาใจใส่** พบว่า ค่าที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะ มีค่าน้ำหนัก .9261 รองลงมา คือด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าน้ำหนัก .3819 ด้านสถานการณ์ มีค่าน้ำหนัก .2152 และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าน้ำหนัก .1735 ตามลำดับ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 แสดงปัจจัยด้านเอาใจใส่ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ 3 ลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ (4.8092) ด้านความยุติธรรม (4.7368) และด้านการเอาใจใส่ (4.6798) โดยมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุดคือ ความยุติธรรมกับการเอาใจใส่ มีค่าเท่ากับ .2535 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีความยุติธรรมทั้งในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคน และเอาใจใส่ในทุก ๆ เรื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิกา กริธาพล (2560) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1-7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ภานุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหาร และครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นพลเมืองดี รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านและการมีส่วนร่วม ในด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผุย รตนโชโต (2558) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อโนชา สิงห์สนั่น (2558) ได้ศึกษาคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่าผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพและต่อสังคมหลายประการคือ (1) ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน (2) ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่เคารพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลที่ให้ความรักและนับถือ (4) ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวผู้ใต้บังคับบัญชา และสังคมทั่วไป (5) ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่ (6) ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ค่าน้ำหนักสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะ (.5701) รองลงมาคือ ด้านสถานการณ์ (.4726) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (.3221) และด้านบรรยากาศองค์กร (.2506) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีปัจจัยด้านคุณลักษณะที่โดดเด่นในเรื่องความซื่อสัตย์ ดังนั้นคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ควรจะต้องประกอบด้วยจิตสำนึกจริยธรรมหรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เปิดเผย โปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม กล้าตัดสินใจเพื่อรักษาความดีงาม ความถูกต้อง ความยุติธรรมขององค์กรและบุคคล บริหารด้วยเหตุผลและความชอบธรรม

ด้านสถานการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีปัจจัยด้านสถานการณ์โดดเด่นในเรื่องความไว้วางใจ ซึ่งปัจจัยสถานการณ์เกิดขึ้นจากสถานการณ์เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากสถานการณ์มีความไม่แน่นอน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นเหตุให้บุคคลเกิดความกดดันและไม่สบายใจ ซึ่งบุคคลอาจใช้กลไกการป้องกันตัว (defense mechanism) อันเป็นกลวิธีที่มนุษย์ได้จากการเรียนรู้ ทำให้รู้จักปรับตัวได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้น

ด้านบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรโดดเด่นในเรื่องความยุติธรรม ซึ่งบรรยากาศองค์กรที่ดีเริ่มมาจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การแบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงต่อพฤติกรรมและทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับปฏิมา ถนิมกาญจน์ และเพ็ญพร ปุกหุด (2565) ที่สรุปว่า บรรยากาศองค์กร เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร เพราะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน หากองค์กรทำให้พนักงานเกิดการรับรู้บรรยากาศองค์กร นั้นหมายถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ มิติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุดคือ มิติด้านความอบอุ่น ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้เกิดความเป็นกันเอง มีความเอื้ออาทรต่อ

กัน ได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อมีการกระทำความผิด แต่จะให้คำแนะนำและให้กำลังใจ มีความเข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังมีมิติด้านการสนับสนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความร่วมมือและสนับสนุนหัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงาน เช่น มีการสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต และในด้านมิติการให้รางวัล องค์กรควรพิจารณาให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งค่าตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งการได้รับรางวัลย่อมแสดงให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับทำให้บุคลากรรับรู้ถึงควมมีคุณค่าในตัวเอง

ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดดเด่นในเรื่องการเอาใจใส่ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ องค์กรแต่ละแห่งมีวิธีการบริหาร รูปแบบการจัดการ แนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นขององค์กรเอง มีค่านิยมและความเชื่อร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งค่านิยมและความเชื่อของคนในองค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออก เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรและได้ยึดถือเป็นแบบแผนปฏิบัติและเป็นที่รับรู้กันโดยทั่วทั้งองค์กร จนกระทั่งมีการถ่ายทอดยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา คือ ด้านคุณลักษณะ ด้านสถานการณ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .96 แสดงว่าสามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 96 เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอเมืองสงขลา บริหารงานภายใต้ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ด้านสถานการณ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกับผลการศึกษาของ ผุย รตนโชโต (2558) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากรฝ่ายสนับสนุน กรรมการสถานศึกษาและบุคคลในชุมชนรอบสถานศึกษา สามารถสรุปผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยุติธรรม และด้านการเอาใจใส่ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม และด้านการเอาใจใส่ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ด้านคุณลักษณะ ด้านสถานการณ์ ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีด้านคุณลักษณะ ด้านสถานการณ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .96 แสดงว่าสามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลาได้ร้อยละ 96

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความยุติธรรม ด้านการเอาใจใส่ และด้านความไว้วางใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้ง 4 ด้าน ที่ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ด้านสถานการณ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านบรรยากาศองค์กร มาประยุกต์ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารของโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ในการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่นำคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร
2. ในงานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู บุคลากรสายสนับสนุน คณะกรรมการสถานศึกษา และบุคคลในชุมชนรอบสถานศึกษา ดังนั้นควรนำข้อมูลในส่วนของผู้ปกครองมาวิเคราะห์ร่วม เนื่องจากผู้ปกครองเป็นปัจจัยหลักที่จะตัดสินใจให้บุตร หลาน เข้าศึกษาในโรงเรียน
3. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. จรัส อติวิทยากรณ์ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่ได้ทุ่มเท ทั้งร่างกาย แรงใจ อบรมสั่งสอน และให้คำแนะนำในการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องอันเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากร กรรมการสถานศึกษา ตลอดจนบุคคลผู้ให้ข้อมูลในชุมชน โรงเรียนบ้านกลาง อำเภอมืองสงขลา จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

ชนธัญ ตี๋บเมืองมา. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา) มหาวิทยาลัยพะเยา.*

- ธนิภา กริธพล. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา.(2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.*
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.*
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุลม. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- ปฐวิมา ถนิมกาญจน และเพ็ญพร ปุกหุด.(2565). องค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ. 3(1),83*
- ผุย รตนโชโต. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสกลนคร.บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยนครพนม.*
- เพ็ญศิริ สมเรือน (2560). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560). *คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.*
- สุธาสินี มั่นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อนินชา สิงห์สนั่น. (2558). *คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- Alexander, S. and Ruderman, M. (1987) *The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior. Social Justice Research.*
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(10)*
- DuBrin, A. J. (2010). *The principles of leadership* (6th ed.). Canada: South-Western Cengage-Learning.
- Glanz, J. (2006). *What every principal should know about ethical and spiritual leadership.* Thousand Oaks, California: Corwin.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary.*

Kocabas,I. & Karakose,T.(2009) Ethics in school administration. *African Journal of Bassiness Management*, 3(4), 126-130.

Trevio, L.K., Hartman, L.P., & Brown, M.2000. *Moral person and moral manager: How executives develop are potation for ethical leadership*. California Management Review.





จิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน

Psychology for School Administration in the VUCA World Era

พุมพนิต คงแสง^{1*} และปรีศรา อีสโร²

Phumpanit kongsang^{1*} and Parissara Itsaro²

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹ และโรงเรียนบ้านท่าโพธิ์²

Faculty of Education Yala Rajabhat University and Banthapho School

*Corresponding author, e-mail: Phumpanit.k@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์: 094-626-6536

(Received: June 13, 2023; Revised: July 2, 2023; Accepted: October 9, 2023)

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาในสภาวะการณ์โลกที่มีความผันผวนที่เรียกว่า VUCA World ซึ่งประกอบด้วย ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน ยุ่งเหยิง และความคลุมเครือ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาวะการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประยุกต์ใช้องค์ความรู้จิตวิทยาในการเข้าใจตนเอง เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ ของโลกยุคพลิกผัน มีทักษะหรือศิลปะการใช้ชีวิต ทักษะในการเรียนรู้ ปรับตัวและสร้างทักษะการทำงานใหม่ๆ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจและความรับผิดชอบขององค์กร พร้อมตั้งรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการวางแผนสำหรับการบริหารสถานศึกษาใน “ยุคโลกพลิกผัน” ซึ่งอาจจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้วางแผน หรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ที่ถึงพร้อมทั้งศาสตร์ของการบริหาร และศาสตร์ของการบำรุงจิตใจ มีภูมิคุ้มกันทางกายและใจที่เพียงพอจะรับมือกับ “ยุคโลกพลิกผัน” โดยบทความวิชาการนี้แสดงถึงแนวคิดเกี่ยวกับยุคโลกพลิกผัน และแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน

คำสำคัญ: จิตวิทยา การบริหารสถานศึกษา ยุคโลกพลิกผัน

Abstract

School administrators in a volatile world situation known as VUCA World, which consists of uncertainty, complexity, chaos, and ambiguity. With rapid change in social situations and environments, school administrators must apply their knowledge of psychology to understand themselves, understand the differences between people, and understand the changes in things in the world of the turning era. They must have living skills, or the art of living skills, to learn, adapt, and build new work skills. To drive the implementation of the mission and responsibilities of the organization. ready for various changes. Potential plans are being made for the administration of educational institutions around the world. This may be an unplanned event or anticipated in

advance. School administrators must have the knowledge and science of administration and the science of nurturing the mind and have sufficient physical and mental immunity to cope with "The VUCA World Era". This academic article presents the concept of the VUCA world era, the concept of psychology, and psychology for school administration in the VUCA world era.

Keywords: Psychology; School administration; The VUCA world era

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับผลกระทบ รวมถึงกระแสของการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรม (Disruptive innovation) สถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องปรับความคิดใหม่ ทำใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อิงกับการ “แก้ปัญหาและวางแผนเพื่อลดความไม่แน่นอน” ไปสู่โลกที่มีการขับเคลื่อนอย่างรวดเร็ว (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2561) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้กลยุทธ์การบริหารต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรทำในทุกมิติทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ และทักษะความสามารถ เพื่อสนองต่อการพัฒนาประเทศ (พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์, 2550) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด เพราะความสำเร็จขององค์กรและหน่วยงานขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรและหน่วยงานใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่เข้มแข็ง ย่อมสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันนำพาองค์กรและหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการได้ การเน้นทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาแบบองค์รวมด้วยการมุ่งพัฒนาคนและสภาพแวดล้อมทางสังคม จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาแบบมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาในระดับชาติมุ่งพัฒนาบุคคลตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำพาประเทศไปสู่การพัฒนา โดยอนาคตคนไทยจะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เป็นคนไทยที่มีทักษะสูง มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลง (Smart citizen) (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2563) เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพ มีผลิตภาพสูง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนการพัฒนาในระดับองค์กรและหน่วยงาน เน้นการพัฒนาบุคคลให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งเน้นการพัฒนาระดับบุคคลระหว่างการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กรไปสู่การเรียนรู้ ขณะเดียวกันการพัฒนาระดับบุคคลมุ่งเน้นพัฒนาคนให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (มาฆวัน กาบินพงษ์, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งยึดหลักการพัฒนาคนตาม “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนในทุกช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้มีคุณภาพต้องพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งจำเป็นจะต้องวางรากฐานมาจากการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพที่สำคัญโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เพราะการบริหารนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารเป็นการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ ลักษณะนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ทางสังคม ซึ่งเป็นศาสตร์กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่เมื่อพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารจึงมีลักษณะเป็นศิลป์ (Art) (ปัญจมาภรณ์ พุทธพรพิสุทธิ, 2562)

ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ในการบริหารเพื่อจูงใจคน เช่น ด้านนโยบายและการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน สามารถใช้จิตวิทยาเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ การกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาบริหารสถานศึกษา และด้านการปฏิบัติงานของครูและฝ่ายบริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ทางจิตวิทยาไปใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาเชิงบูรณาการให้เกิดเทคนิคการบริหารตลอดจนนำไปกำหนดนโยบายเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบบริหารให้มีความก้าวหน้าและเป็นไปตามเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

แนวคิดเกี่ยวกับยุคโลกพลิกผัน

ช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมานับตั้งแต่โลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลง และผันแปรอย่างรวดเร็วของโลก การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นผลจากการขับเคลื่อนของ 3 กระแสหลัก ซึ่งประกอบด้วย 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่หลอมรวมสังคมทั้งโลกให้เป็นสังคมเดียว เชื่อมโยงโลกทั้งใบเข้าด้วยกัน ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารหรือเดินทางถึงกันได้ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว 2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) ที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีขึ้นในโลก อย่างมากมาย และทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และ 3) กระแสความยิ่งใหญ่ของเงินทุน (Financialization) ที่เงินเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในโลกสมัยใหม่ โลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีทางการเงินทำให้เงินเป็นตัวขับเคลื่อนโลกในแทบทุกด้าน พร้อมกับการพัฒนารูปแบบเป็นดิจิทัลมากขึ้น (ธานินทร์ เอื้ออภิธร, 2560)

จากกระแสหลักของโลกที่ได้กล่าวมาข้างต้นได้สร้างปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในโลกสมัยใหม่ ที่เรียกว่า VUCA World ซึ่งหมายถึง โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงพลิกผันอย่างรวดเร็ว คำว่า VUCA เป็นคำที่เกิดจากอักษรตัวแรกของคำ 4 คำในภาษาอังกฤษ ซึ่งสะท้อนถึงสถานการณ์ที่มีลักษณะพิเศษ 4 อย่างดังนี้ (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2561)

V - Volatility คือ ความผันผวนสูงการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง และรวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาหรือทำนายได้ หรือเป็นสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงฉับพลัน แบบตั้งตัวไม่ทัน หรือรวดเร็วมาก เช่น Disruptive innovation นวัตกรรมที่พลิกผันอัตราการเปลี่ยนแปลงสูง (High rate of change)

U-Uncertainly คือ สภาวะที่มีความไม่แน่นอนสูง คาดการณ์ได้ยาก ขาดความชัดเจน ไม่สามารถหาข้อมูลที่ชัดเจนมายืนยันในแต่ละสถานการณ์ได้ ทำให้ยากต่อการตัดสินใจเพราะโลกปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอนสูง (Unclear about the present)

C -Complexity คือ ความซับซ้อนเชิงระบบที่มากขึ้นเรื่อยๆ มีปัจจัยมากมาย และซับซ้อนต่อการตัดสินใจ (Multiple key decision factors)

A-Ambiguity คือ ความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดเดาผลที่เกิดขึ้นได้ชัดเจน (Lack of clarity about meaning of an event)

สรุป VUCA world คือ ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน ความยุ่งเหยิงและคลุมเครือ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สถานการณ์และสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง รวดเร็วจนไม่สามารถคาดเดาหรือทำนายได้ ไม่คุ้นชิน และปรับตัวได้ยาก ดังนั้น โลกในยุค VUCA world จึงมีความท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย สำหรับผู้บริหาร ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่อาจใช้ไม่ได้ จึงถึงเวลาที่ผู้บริหารต้องเลือกรับและวิเคราะห์ข้อมูล ต้องตัดสินใจอย่างฉับไว ต้องมองทุกอย่างให้ทะลุตั้งแต่ต้นจนจบ ต้องเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

คุณสมบัติของผู้บริหารยุคโลกพลิกผัน

ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2560)

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำสมัยตลอดเวลา โดยความทันสมัยนั้น คือ จะต้องติดตาม และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารในอนาคตนั้นจะต้องเป็นประเภท Tech-Savvy นั่นคือต้องชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี ซึ่งต้องเข้าใจสามารถวิเคราะห์ และเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นว่าส่งผลกระทบต่อองค์กรของตนเองอย่างไร

2. ผู้บริหารจะต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา เนื่องจากโลกเรากำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารจะต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการรับข่าวสารจากสื่อสังคมออนไลน์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการติดตามข่าวสารจากไลน์กลุ่มต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน หรือจากเฟสบุ๊ก (Facebook) และต้องรู้จักที่จะกรองข่าวสารที่ได้รับและเชื่อถือเฉพาะข่าวสารที่เชื่อถือได้เท่านั้น รวมถึงจะต้องสามารถย่อยข้อมูลหรือข่าวสารที่ได้รับข่าวสารอย่างรวดเร็ว จะต้องหาประเด็นหรือสาระสำคัญเกี่ยวกับข่าวหรือข้อมูลดังกล่าวอย่างรวดเร็ว

3. ผู้บริหารในโลกยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้เปิดใจ ทั้งการเปิดใจที่จะยอมรับต่อความแตกต่างของผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากความแตกต่างในด้านช่องว่างระหว่างวัย ที่ปัจจุบันที่ทำงานหลายๆแห่งเริ่มมี Generations ที่ 4 คือ Gen Z เข้ามาเป็นน้องใหม่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งสถานที่ทำงานหลายแห่งจะประกอบ Baby Boomer, Gen X, Gen Y และ Gen Z การทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่ไม่สามารถใช้วิธีแบบเก่า ๆ ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งคน Gen Y และ Gen Z ที่ต้องการงานที่ท้าทาย ไม่น่าเบื่อมีพื้นที่ให้สามารถแสดงฝีมือ

ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปิดใจและมีใจที่กว้างพอจะยอมรับต่อการล้มเหลวที่เกิดขึ้น เนื่องจากในโลกยุค VUCA world ไม่สามารถทำงานแบบเดิม ๆ ทำให้คนทำงานต้องแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ตลอดเวลา การหาวิธีการใหม่ ๆ นั้น

มีโอกาสที่จะผิดพลาด หากผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น องค์กรก็จะไม่สามารถก้าวผ่านจากสิ่งที่เป็นอยู่ปัจจุบัน เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นผู้บริหารต้องสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดได้เช่นกัน

คุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีมักจะถูกมองข้าม คือ การทำงานเป็นทีม ในอนาคตโลกจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารอาจจะไม่จำเป็นต้องรู้ในทุกอย่าง แต่จะต้องสามารถที่จะเรียนรู้และทำงานผ่านบุคคลอื่นหรือทีมได้ ในอนาคตเป็นไปได้ที่ผู้บริหารแบบทำงานคนเดียว (One-man-show) จะสามารถประสบความสำเร็จได้ แต่ความสำเร็จจะมาจากการทำงานเป็นทีม และการเป็นทีมที่ดีนั้นจะต้องมีผู้นำคล้ายกับวาทกรรมที่คอยกำกับการทำงานของคนในทีม (พลู เดชะรินทร์, 2560)

สรุปคุณสมบัติของผู้บริหารยุคโลกพลิกผันได้ว่า VUCA world คือ ความผันผวน ความสลับซับซ้อน ความกำกวมสูง ผู้บริหารที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กล่าวมาข้างต้น และไม่ควรมีแค่ความเก่งเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีความดีประกอบด้วยและเป็นผู้บริหารที่ทำงานเป็นทีม สามารถครองใจ สร้างความศรัทธา และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

บทบาทของผู้บริหารยุคโลกพลิกผัน

ผู้บริหารยุค VUCA world ต้องเป็นผู้สร้างการมีส่วนร่วมที่ดี การมีปฏิสัมพันธ์อย่างกระตือรือร้นต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นบทบาทผู้นำยุคใหม่จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีกระบวนการคิดแบบ (Growth mindset) เพื่อให้เกิดการยอมรับ การเรียนรู้และการเติบโตร่วมกัน (Fleming & Millar, 2019) ซึ่งแนวคิดนี้ได้ระบุขีดความสามารถพื้นฐานไว้ 3 ประการ นั่นคือ 1) การซึมซับ (Absorptive) 2) การปรับตัว (adaptive) และ 3) การปรับปรุงข้อมูลข่าวสาร หรือ การคิดค้นใหม่โดยมีเป้าหมาย (Generative design) (Mainemelis et al., 2015) สิ่งเหล่านี้ต้องปลูกฝังกระบวนการทัศนต่างๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์

ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารยุคใหม่ควรเป็นผู้บริหารเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) ในด้านสำคัญดังนี้ (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2560)

1. ผู้บริหารเชิงปฏิรูปพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวไปสู่การเป็นผู้นำ นั่นคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับอิสรภาพในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ผู้บริหารยุคใหม่จะสนใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่ม และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง
2. ผู้บริหารเชิงปฏิรูปให้ความสำคัญกับการจูงใจ โดยการตอบสนองความต้องการระดับสูง เช่น การยกย่องยอมรับ จะทำให้ความสำเร็จสูงมากกว่าการใช้แรงจูงใจที่ต่ำ
3. ผู้บริหารเชิงปฏิรูปปลูกกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าสนใจแต่ผลประโยชน์ของตนเอง
4. ผู้บริหารเชิงปฏิรูปเป็นผู้วาดวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาสำหรับอนาคตและสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ เพื่อให้เกิดความพยายามในการเปลี่ยนแปลง

สรุปบทบาทของผู้บริหารยุคโลกพลิกผัน ได้ว่า เป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่ดีควรเป็นนักคิดเชิงระบบนำสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย โดยใช้หลักการร่วมมือ การกระจายอำนาจ การทำงานเป็นทีม มีการกระตุ้นความสามารถ จัดระเบียบตนเองเพื่อสามารถปรับตัวได้ภายใต้เงื่อนไข VUCA world

แนวทางการเตรียมตัวรับมือในยุคโลกพลิกผัน

แนวทางการเตรียมตัวรับมือกับยุคโลกพลิกผันสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเตรียมตัวใน 4 ด้านหลักๆ ดังนี้ (ศศิมา สุขสว่าง, 2560)

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันท่วงทีเหตุการณ์ เพื่อสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เริ่มจาก 1) การสื่อสาร (Communicate) กับทีมงานและคนในองค์กรซึ่งการสื่อสารที่ชัดเจน จะทำให้ทุกคนเห็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้เป็นภาพเดียวกัน 2) การสร้างความเชื่อมั่น (Belief) โดยสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองตามด้วยการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่น 3) การสนับสนุนการเติบโตทั้งทางความคิด (Grow Mindset) และการทำงานสไตล์ใหม่ ๆ ในทางเดียวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา และ 4) ความมุ่งมั่น (Focus) โดยมีความมุ่งมั่นและมั่นใจว่าบุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถและพร้อมก้าวไปในทิศทางเดียวกัน

2. การทำความเข้าใจ (Understanding) เป็นการทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร รวมทั้งขีดความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่นำมาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างมุมมองใหม่ ๆ ในการเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ภายใต้แรงขับเคลื่อนของ 1) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้คำถามปลายเปิด หรือ คำถามแบบโค้ช เพื่อเปิดใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ได้มาซึ่งข้อมูลใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ภายในองค์กร 2) การเอาใจใส่ (Empathy) เป็นการใส่ใจกับบุคลากรที่ร่วมงานเพื่อให้ได้ใจ และการร่วมมือร่วมใจอย่างต่อเนื่อง 3) การเปิดใจ (Open mind) เพื่อเปิดใจ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ หรือแนวคิดเชิงสร้างสรรค์มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การสร้างความชัดเจนกระจ่าง (Clarify) ในยุคพลิกผันที่ระบบและองค์กรรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับมีปัจจัยมากมายและซับซ้อนต่อการตัดสินใจ (Multiple key decision factors) การสร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์จึงเป็น แนวทางที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพื่อให้การตัดสินใจทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งการสร้างชัดเจน ประกอบด้วย 1) การจัดระบบให้เรียบง่าย (Simplify) เพื่อลดความซับซ้อนของระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก ๆ ที่เป็นแก่นขององค์กรซึ่งช่วยลดการเสียเวลากับระบบหรือขั้นตอนที่ไม่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร 2) การตระหนักรู้ (Awareness) ซึ่งเป็นการใช้สัญชาตญาณและประสบการณ์ในการทำงาน ในการตัดสินใจ และ 3) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อให้ได้มุมมองแบบองค์รวมแล้วแยกย่อยออกมาเป็นส่วนต่างๆเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนในการขับเคลื่อน

4. ความว่องไว (Agility) เป็นมุมมองความว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ความยืดหยุ่นและมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้โดยที่ยังคงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรยังอยู่ ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจ (Decisiveness) ซึ่งช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตัดสินใจด้วยความมั่นใจ 2) การพัฒนานวัตกรรม (Innovation) เป็นการเรียนรู้ปัญหาขององค์กรแล้วพัฒนานวัตกรรมใหม่ออกมาเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น และ 3) การ

ให้อำนาจ (Empower) ซึ่งการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน และการสนับสนุน ช่วยผลักดันทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม

ขณะที่สุกศักดิ์ ฤกษ์นามระ (2563) ได้นำเสนอ แนวทางการรับมือของผู้บริหาร หรือผู้นำที่ต้องเผชิญกับการพลิกผันและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ทางการศึกษา ดังนี้

1. การหาจุดสมดุลร่วมกันระหว่าง 2 ขั้วตรงกันข้าม (Ambidexterity) องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในยุค VUCA world คือ การสร้างความสมดุลระหว่าง 2 เป้าหมายที่อาจดูสวนทางกันโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Exploitation) ควบคู่กับการแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (Exploration) เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการสร้างสมดุลและการปลูกฝังแนวคิดทั้ง 2 ในกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้สำเร็จ

2. การฝึกฝนความแข็งแกร่งทางอารมณ์ (Emotional fortitude) ซึ่งความแข็งแกร่งทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการแปลงความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ฉับพลัน เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างผลงาน ในขณะที่ยากต้องเข้าใจว่าความล้มเหลวในบางสถานการณ์อาจหลีกเลี่ยงได้ยาก ดังนั้นการสื่อสารให้องค์กรเข้าใจและคุ้นชินกับการเผชิญสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงโดยการส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับและเรียนรู้จากความล้มเหลวจะเป็นการฝึกฝนความแข็งแกร่งเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์จริง

สรุปแนวทางการเตรียมตัวรับมือในยุค VUCA world ได้ว่า แนวทางการเตรียมตัวรับมือในยุคโลกพลิกผัน มีหลักการ 4 ด้าน ในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันท่วงทีเหตุการณ์สามารถเข้าใจในจุดแข็ง จุดอ่อน ชัดความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร สร้างความชัดเจนกระจ่างในนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ความยืดหยุ่น และมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถสร้างความสมดุลระหว่าง 2 เป้าหมาย โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ควบคู่กับการแสวงหาสิ่งใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีความแข็งแกร่งทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถในการเปลี่ยนความกลัวเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างผลงาน

ความหมายเกี่ยวกับจิตวิทยา

คำว่า “จิตวิทยา” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Psychology” มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก 2 คำ คือ “Psyche” คำหนึ่งซึ่งหมายถึง จิต (Mind) หรือ วิญญาณ (Soul) กับอีกคำหนึ่ง คือ “Logos” ซึ่งมีความหมายว่า การศึกษาหรือการเรียนรู้ (Study) ดังนั้นคำว่า จิตวิทยาถ้าแปลโดยตรงจากคำว่า Psychology ตามความหมายของรากศัพท์เดิมจึงหมายถึง “ การศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณ” ต่อมาเมื่อเห็นว่าจิตวิญญาณเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการสัมผัสใด ๆ มองไม่เห็น พิสูจน์ไม่ได้ นักจิตวิทยาจึงไม่พยายามที่จะอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในรูปของจิตวิญญาณ จึงเปลี่ยนมาสนใจพฤติกรรมซึ่งสามารถเห็นได้ และสามารถใช่วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการศึกษาทำให้จิตวิทยาได้รับการยอมรับว่าเป็นวิทยาศาสตร์ ในปัจจุบันความหมายของจิตวิทยาที่เป็นที่ยอมรับมาก คือ ศาสตร์ที่ศึกษาทั้งพฤติกรรมและกระบวนการทางจิตด้วยระเบียบเชิงวิทยาศาสตร์ (Psychology is the Scientific Study of Behavior and Mental processes) ระเบียบวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Study) การใช้วิธีการสังเกต การพรรณนาและการทดลองเพื่อที่จะรวบรวมความรู้แล้วจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Systematic) ส่วนพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง

การกระทำที่สามารถเห็นได้โดยตรง และกระบวนการทางจิตใจ (Mental process) หมายถึง การคิด ความรู้สึก แรงจูงใจเป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง (Halonen and Santrock, 1996)

สรุปความหมายของจิตวิทยา ได้ว่า จิตวิทยา คือ ศาสตร์ที่ว่าด้วยการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการของจิตใจ กระบวนการความคิด และพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รวมถึงการใช้ความรู้ทางจิตวิทยาเข้าใจ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม หมายถึง แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางจิตวิทยาทั้ง 13 สาขาจากหนังสือจิตวิทยาทั่วไป (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2557) ซึ่งผู้เขียนได้นำมา วิเคราะห์ สังเคราะห์โดยหาข้อสรุปร่วมจากแนวคิดเกี่ยวกับศาสตร์ทางจิตวิทยาและศาสตร์ของการบริหารสถานศึกษา สามารถทบทวนความคิดจนได้ข้อสรุปที่เหมาะสมเกี่ยวกับแนวคิดจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรมทั้ง 11 สาขา ดังนี้

1. จิตวิทยาทั่วไป (General Psychology) จิตวิทยาพื้นฐาน การรับรู้มนุษย์กับสังคม แรงจูงใจ การเรียนรู้ เซอร์วิญญา สุขภาพจิต การสัมผัส ความจำ การลืม และการคิด ซึ่งมีความสำคัญและมีความจำเป็นในระดับต้น ๆ สำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานที่เหมาะสมตรงตามความสามารถและบริหารคนตามธรรมชาติของความเป็นมนุษย์อันเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนา

2. จิตวิทยาแนะแนว (Guidance Psychology) ผู้บริหารในโลกยุคพหุวัฒนธรรม ต้องมีความเชื่อว่า ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยใช้กระบวนการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติ และเติมตามศักยภาพสามารถปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตในยุค VUCA world ลักษณะผู้บริหารควรที่ เป็นผู้แนะนำและให้คำปรึกษามีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของปรัชญาการแนะแนว ถือว่ามนุษย์ทุกคนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมานั้นย่อมมีสาเหตุ มนุษย์ทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูง จึงควรได้รับการพัฒนาให้ถึงขีดสุดในทุกด้าน มีสิทธิ์ในการจัดการกับชีวิตของตนเอง และอาจต้องได้รับความช่วยเหลือตามโอกาสด้วยเช่นกัน

3. จิตวิทยาการให้คำปรึกษา (Counseling Psychology) การให้คำปรึกษาเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารงานสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรมดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกระบวนการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาและทำให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความอบอุ่น สบายใจ และไว้วางใจ พร้อมทั้งจะพิจารณาและทำความเข้าใจในปัญหาของตน ด้วยสติปัญญาที่ชัดเจน

4. จิตวิทยาศาสนา (Religious Psychology) หลักจิตวิทยาศาสนา ศาสนากับชีวิต และศาสนากับหลักทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานหรือการบริหารงานสถานศึกษาในโลกยุคพหุวัฒนธรรม เนื่องจากต้องกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชามีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในแง่ สติ ปัญญา เหตุผล อารมณ์ และร่างกาย โดยอาศัยหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ เนื่องจากศาสนามีคุณสมบัติในการเยียวยาจิตใจด้านลบและพัฒนา

จิตใจด้านบวก พัฒนาบุคลิกภาพให้สมดุล พัฒนาสติปัญญา พัฒนาร่างกาย พัฒนาศีลธรรม การพัฒนาจิตวิญญาณ ภายในตนเอง จนกลายเป็นสามัญสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคมและส่วนรวม

5. จิตวิทยาการทดลอง (Experimental Psychology) กระบวนการเรียนรู้ด้านมโนทัศน์ภาพลวงตา และการหยั่งจิต ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้เรียนรู้ทั้งในเรื่องต่าง ๆ อันมีส่วนในสำคัญในการทำงานและการบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่ามีส่วนสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนในฐานะผู้นำในการวางแผน กำหนดนโยบายส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียน บรรยากาศในห้องเรียน ถ่ายทอดกระบวนการรับรู้โดยผ่านประสาทในการรับสัมผัส เพื่อสร้างการตอบสนอง โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิม ด้วยความคิดไตร่ตรอง และเกิดมโนทัศน์หรือแบบจำลองเชิงความคิดที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

6. จิตวิทยาการเรียนรู้ (Learning Psychology) ธรรมชาติของการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้การถ่ายโยงการเรียนรู้ การเสริมแรง การลงโทษ และการปรับแต่งพฤติกรรม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ทั้งนี้เพราะการเสริมแรงเป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคล หากผู้บริหารสนับสนุน ให้ข้อมูลข่าวสาร หรือการให้โอกาส เพื่อให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพ สามารถบูรณาการและการถ่ายโยงความรู้ของตนเอง ต่อยอดทางความคิดเพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา

7. จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology) เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการ เชาวปัญญา พัฒนาการทางจริยธรรม การพัฒนาทักษะ ทฤษฎีหลักสูตรและการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดและประเมินผลทางการศึกษา การบริหารจัดการชั้นเรียน หากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันส่งเสริมความเป็นครูที่ดี ซึ่งเป็นหลักในการพัฒนาและควรส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมหน้าที่ความรับผิดชอบ และสร้างความพร้อมให้กับครูในด้านการสอน ฝึกฝน พัฒนา และอบรมคุณธรรมและจริยธรรม

8. จิตวิทยาบุคลิกภาพ (Personality Psychology) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ความสำคัญของบุคลิกภาพ ประเภทของบุคลิกภาพ การป้องกันตนเองและการวัดบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบของบุคคลและส่งผลต่อการทำงาน หากผู้บริหารในโลกยุคพลิกผันเข้าใจในบุคลิกภาพของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ก็จะสามารถส่งเสริมพัฒนา กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้ดี รวมทั้งบุคลิกภาพของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อเกิดการยอมรับการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

9. จิตวิทยามวลชน (Crowd Psychology or Mob Psychology) ผู้บริหารในยุคโลกพลิกผันต้องใช้กลยุทธ์การใช้จิตวิทยามวลชนในรูปแบบของการจูงใจ การเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุย ตลอดจนคลายความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

10. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร (Industrial and organizational Psychology) ผู้บริหารในโลกยุคพลิกผัน ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สามารถบริหารงานในสถานการณ์ความขัดแย้ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความยุติธรรม มีความ

รอบรู้ มีอารมณ์มั่นคง มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักมอบหมายงาน มีการวางแผนที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสามารถด้านการตัดสินใจ และรู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

11. จิตวิทยาสังคม (Social Psychology) ผู้บริหารในยุคโลกพหุวัฒนธรรม ต้องเข้าใจถึงการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ธรรมชาติของสังคม พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม ต้องเรียนรู้วิธีการจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมยุค VUCA world ต้องพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยวิสัยทัศน์ และความสามารถทางวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ด้านจิตวิทยาเพื่อใช้ในการบริหารในโลกยุคพหุวัฒนธรรม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความเข้าใจในตนเอง และเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บริหารมีความรู้ และมีความเข้าใจดังที่กล่าวมาข้างต้น จะสามารถนำพาสถานศึกษามุ่งสู่เป้าหมายในยุคโลกที่มีความผันผวนได้ ผู้เขียนจึงขอนำเสนอแนวคิดจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม ตามภาพประกอบดังนี้



ภาพที่ 1 จิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม

บทสรุป

จิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรมทั้ง 11 สาขา เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรมต้องสามารถตระหนักรู้ และสามารถใช้จิตวิทยาในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นประโยชน์ ควรใช้กระแสของ VUCA World ในการขับเคลื่อนและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาให้ออกจาก Comfort zone หรือความคุ้นชินในแบบเดิม ๆ ที่มีอยู่ ให้มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้กำลังใจ และตอบสนอง

ด้วยแรงเสริมที่เหมาะสมสร้างความท้าทาย ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์องค์กร ควบคุมสติให้มั่น ไม่หวั่นไหว ทำความคิดและจิตใจให้หนักแน่น ทำงานทุกอย่างให้เข้มแข็งและเต็มศักยภาพ เปลี่ยนบทบาทจากผู้บริหารสถานศึกษายุค Comfort zone มาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของ VUCA world ซึ่งการคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผันเป็นเรื่องยาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ผู้บริหารจะต้องเริ่มการเปลี่ยนแปลงตนเองจากภายในโดยเริ่มต้นด้วยการพัฒนาความเข้าใจในมนุษย์ไปสู่การเชื่อมโยงตนเองกับคนและสังคมภายนอก เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ ศึกษาวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลง และการบริหารมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้สึกร่วมในการบริหารเนื่องจากความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากขึ้นในโลกเชื่อมโยงกันอย่างไร้พรมแดน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถเข้าถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและนำความแตกต่างมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สามารถเข้าใจและดูแลบุคลากรในสถานศึกษาให้อยู่ร่วมงานให้นานและทุ่มเทกับองค์กรให้มากที่สุด โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกที่พลิกผันทั้ง 11 สาขา เป็นแกนหลักของการบริหารการศึกษา ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคพลิกผันได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2563). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของรัฐบาล ปัญหาข้อขัดแย้ง*. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2563. จาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8520st/
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2557). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ เอื้ออภิศร. (2560). *ทักษะการเรียนรู้ใหม่เพื่อรับมือความเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2560. จาก <http://www.thestandard.co/learning-for-change>
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2560). *การจัดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล.
- ปัญจมาภรณ์ พุทธพรพิสุทธิ. (2562). *องค์ความรู้ทางจิตวิทยาเพื่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พสุ เดชะรินทร์. (2560). *ผู้บริหารในยุค VUCA ต้องทำอะไร*. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/64285>
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์. (2550). *เศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วนิดาการพิมพ์.
- พัชรภรณ์ ดวงขึ้น. (2561). *ผู้นำองค์กรในโลก VUCA*. ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- มาฆวัน กาบินพงษ์. (2552). *สิทธิประโยชน์และวิธีปฏิบัติทางภาษีสำหรับธุรกิจ SMEs*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสรรพากรพื้นที่ฉะเชิงเทรา.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). *ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world>

สุกศักดิ์ กฤษณามระ. (2563). *ผู้นำองค์กรควรรับมือกับวิกฤตโควิด-19 อย่างไร*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม

2564. จาก <http://www2.deloitte.com/th/en/pages>

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2560). *การบริหารองค์กรของผู้นำให้ประสบความสำเร็จ*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม

2560. จาก <http://www.ftpi.or.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

Jane S. Halonen and J. W. Santrock. (1996). *Psychology: Contexts of behavior* (Madison, WI, US: Brown & Benchmark Publishers.

