

Vol 13 No 1 January-June 2022

ISSN: 1906-8557

# AEE-T

Journal of Environmental Education

วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา

Dr.Vinai Veeravatnanond: Editor



[www.aee.or.th](http://www.aee.or.th)

E-Mail : [aee2552@gmail.com](mailto:aee2552@gmail.com)

# วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา-สสศท

**AEE-T Journal of Environmental Education**

© 2010 The Association for Environmental Education of Thailand

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2565



วารสารราย 6 เดือน ปีละ 2 ฉบับ

ISSN : 1906-8557

## ที่ปรึกษา

ศ.ดร.สมจิตต์ สุพรรณทัศน์

Assoc.Prof.Dr.Bob Jickling

## บรรณาธิการ

รศ.ดร.วินัย วีระวัฒนานนท์

## ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.บุญเลิศ วงศ์โพธิ์

ดร.วิญญู สะตะ

## พิสูจน์อักษร

ผศ.ดร.อนัญญา โพธิ์ประดิษฐ์

ดร.รวิวรรณ สนั่นวรเกียรติ

## ประชาสัมพันธ์และงานโฆษณา

ดร.มณูญ มนุขจร

ดร.รัชชณพัฒน์ ปานพรม

## เจ้าของ / สำนักงาน

สมาคมสิ่งแวดล้อมศึกษาแห่งประเทศไทย 188 หมู่ 1 ต.น้ำริด อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ 53000

- บทความทุกเรื่องได้ตรวจความถูกต้องทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน
- ข้อความในบทความที่ลงในวารสารเป็นแนวคิดของผู้เขียน มิใช่เป็นความคิดเห็นของคณะผู้จัดทำ และมีข้อความรับผิดชอบต่อสมาคมสิ่งแวดล้อมศึกษาแห่งประเทศไทย
- สมาคมฯ ไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา



## บรรณาธิการ

“สถานะโลกร้อนได้ก่อให้เกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงและบ่อยครั้งยิ่งขึ้น จนทุกวันนี้ดูเหมือนเพียงข่าวปกติไปแล้ว แต่ด้วยความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพดินฟ้าอากาศ ระบบนิเวศ และชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรทั่วโลก รวมทั้งยังมีเรื่องอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น

1. การเกิดน้ำท่วมฉับพลัน ในช่วงต้นปีที่ผ่านมา ประเทศจีนเกิดน้ำท่วมฉับพลันอย่างรุนแรงในหลายมณฑล เป็นภาพที่น่าเวทนาและเป็นความทุกข์ยาก เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและสาธารณูปโภคอย่างกว้างขวาง ซึ่งในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เกิดเหตุการณ์ลักษณะเช่นนี้บ่อยครั้งและมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการสร้างเขื่อนขนาดใหญ่ในประเทศจีนหลายแห่ง ผลจากสถานะโลกร้อน ทำให้เกิดปริมาณน้ำในบรรยากาศของประเทศมีมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นระบบ Hydrologic cycle ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในชั้นบรรยากาศ และกลายเป็นพายุฝนที่รุนแรง

2. การเกิดวาตภัยและแผ่นดินไหว พายุที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงทั้งในประเทศแถบยุโรป และอเมริกา สร้างความเสียหายอยู่บ่อยครั้ง หรือแม้กระทั่งล่าสุดเกิดเหตุแผ่นดินไหวในประเทศอัฟกานิสถาน ทำให้มีผู้เสียชีวิตนับพันคน รวมทั้งประเทศในแถบที่มีรอยเขตเปลือกโลกชนกัน เช่น จีน ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และพม่า เป็นต้น

3. การเกิดสงครามระหว่างรัสเซีย กับ ยูเครน ทำให้หลายประเทศทั่วโลกต่างได้รับผลกระทบจากความรุนแรงที่เกิดขึ้นจากการใช้อาวุธที่มีการทำลายล้างสูง ได้ทำลายทั้งทรัพย์สิน บ้านเรือนที่อยู่อาศัย การเสียชีวิตของประชากรอีกจำนวนมาก ผู้คนอพยพหนีภัยสงคราม มีชีวิตด้วยความยากลำบาก สิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อจากนี้ก็คือ การขาดแคลนอาหาร พลังงาน และราคาสินค้าต่างๆ ที่มีราคาสูงขึ้น รวมทั้งโรคอุบัติใหม่ ที่ส่งผลกระทบไปทั่วโลก

**“โลกวันนี้จึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมแล้ว... อย่างสิ้นเชิง”**

วันนี้ วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา ได้ก้าวเข้าสู่ปีที่ 12 ได้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัย ข้อมูลข่าวสารทางสิ่งแวดล้อมที่สมาชิกได้ส่งเข้ามาเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง และจะยังคงมุ่งมั่นต่ออุดมการณ์ในการร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อม ให้มีความยั่งยืน ต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย วีระวัฒนานนท์

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>เกี่ยวกับสมาคม Part A</b>	
นโยบายการจัดพิมพ์	A1
คณะกรรมการร่วมกลั่นกรอง	A2
<b>บทความวิจัย Part B</b>	
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โซวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดย. มณีรัตน์ คุ่มเวช	1
2. ความรู้ ทักษะคติ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง ของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ในศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดย. บุญบา จิตต์ภักดี	16
3. การศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดย. สุภาภรณ์ คอริย์	31
4. ผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบรายบุคคลที่มีต่อการเห็นคุณค่าของตนเอง ในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ ตำบลหนองตะเคียนบอน อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดย. ณัฐกุล ขอนนา	45
5. แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดย. ณิชาลักษณ์ วาณิชชนศิริกุล	57
6. ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุม ความรุนแรงของโรคในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 เขตพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลวังขอน อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดย. วิรตี อินทรีย์	68
7. การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู ภูมิศึกษา โรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคณูปถัมภ์) จังหวัดชลบุรี โดย. ประภาพรรณ สีหาฤทธิ	83

## สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
8. ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน ในเขตตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านคาง จังหวัดอุดรธานี โดย. วุฒิสักดิ์ สุมาศรี	98
<b>บทความวิชาการ Part C</b>	
1. มหาวิทยาลัยสีเขียวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตามหลักการ 3E s โดย. กฤตย์มุพัช สารนอก	111
2. การบริหารจัดการศึกษา “สิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดย. ไพศาล ปันแดน	126

**Part A**

**เกี่ยวกับสมาคม**





# วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา-สสศท

## AEE-T Journal of Environmental Education

© 2010 The Association for Environmental Education of Thailand

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2565



### นโยบายการจัดพิมพ์

วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษาของสมาคมสิ่งแวดล้อมศึกษาแห่งประเทศไทย เป็นวารสารราย 6 เดือน จัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเป็นการร่วมกันสร้างความรู้และแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม บริการด้านวิชาการ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นศูนย์กลางของนักสิ่งแวดล้อมศึกษา ตลอดจนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร บทความทางวิชาการ งานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งความคิดเห็นการอนุรักษ์และร่วมแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ไปจนถึงระดับนานาชาติ

### การเตรียมต้นฉบับ

บทความและงานวิจัยต้องผ่านการพิจารณาจากประธานผู้ควบคุม พิมพ์เป็นภาษาไทย หรือ ภาษาอังกฤษ ความยาวไม่เกิน 10 หน้ากระดาษเอ 4 พิมพ์ด้วยตัวอักษร Angsana New ขนาด 16 พอยต์ โดยต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ชื่อเรื่องบทความหรืองานวิจัย
2. ชื่อผู้เขียน และตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
3. วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุด
4. สถานที่ติดต่อ อีเมลล์ และหมายเลขโทรศัพท์

ประเภทบทความวิจัย จะต้องมีส่วนประกอบคือ บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความยาวไม่เกิน 250 คำ ท้ายบทคัดย่อให้กำหนดคำสำคัญ (Keyword) ไว้ด้วย และมีลำดับหัวข้อดังนี้ คือ บทนำ วัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และบรรณานุกรม (Download Template ได้ที่ [www.aee.or.th](http://www.aee.or.th))

### การส่งบทความและงานวิจัย

ส่งบทความหรืองานวิจัย มาที่ สมาคมสิ่งแวดล้อมศึกษาแห่งประเทศไทย 188 หมู่ 1 ตำบลน้ำริด อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 53000 โทร. 095-7347894 หรือส่งทาง E-Mail: [aee2552@gmail.com](mailto:aee2552@gmail.com)

### สิ่งที่ผู้เขียนได้รับตอบแทน

กองบรรณาธิการวารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา-สสศท อภินันทนาการวารสารฉบับที่ลงตีพิมพ์ ผลงานของผู้เขียน จำนวน 1 ฉบับ

# วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา-สสศท

## AEE-T Journal of Environmental Education

© 2010 The Association for Environmental Education of Thailand

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2565



### คณะกรรมการร่วมกลั่นกรอง

- |  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา          | วิทยาลัยนครราชสีมา                   |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ รัตนเพียรธัมมะ | นักวิชาการสมาคมฯ                     |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ สิงห์สีโว       | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม                 |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เถลิงศก โสมทิพย์      | มหาวิทยาลัยนเรศวร                    |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนัญญา โพธิ์ประดิษฐ์  | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ        |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนา พรหมณี          | สถาบันวิทยาการประกอบการแห่งโยชยา     |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ อินทรประไพ    | มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์           |
| 8. ดร.สมพงษ์ เสนชัย                            | มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ             |
| 9. ดร.สุนทรี จินธรรม                           | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ        |
| 10. ดร.สม นาสอ้าน                              | นักวิชาการสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์  |
| 11. ดร.ธงชัย ปัญญรัตน์                         | นักวิชาการสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์  |
| 12. ดร.บุปผา อินทิวร                           | นักวิชาการสมาคมฯ                     |
| 13. ดร.พัชรีย์ ประสงค์ริโย                     | นักวิชาการสมาคมฯ                     |
| 14. ดร.ปรัชญากุล ตูลาคม                        | นักวิชาการสมาคมฯ                     |
| 15. ดร.รัตนา เจริญศรี                          | นักวิชาการสมาคมฯ                     |
| 16. ดร.สุกัญญา แก้วน้อม                        | นักวิชาการสมาคมฯ                     |
| 17. ดร.รัชชณพัฒน์ ปานพรม                       | มหาวิทยาลัยปทุมธานี                  |
| 18. ดร.รวีวรรณ สนั่นวรเกียรติ                  | มหาวิทยาลัยปทุมธานี                  |
| 19. ดร.ไพศาล ปันแดน                            | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี |
| 20. ดร.บุญเลิศ วงศ์โพธิ์                       | เลขานุการสมาคมฯ                      |

**Part B**

**บทความวิจัย**



## **Work Motivation of Employees of Showa Denko Materials (Thailand) Co.,Ltd.**

Maneerut Kumwet<sup>1</sup> and Wattanasom Meksuwan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Student of Master Degree, (Human resources Development), Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup>Lecturer, Human resources Development., Ramkhamhaeng University

**Abstract:** This research purposes to: (1) Study in Motivation in Work of Employees at Showa Denko Materials (Thailand) Co.,Ltd. (2) Study in comparison factor affecting Motivation in Work of Employees at Showa Denko Materials (Thailand) Co.,Ltd. This research was use Motivation of work theory of Herzberg(1959) for apply to set Conceptual for research. The Motivation to work This research was conducted by employing Simple Random Sampling and using questionnaire as the tool to collect data from 100 simples which were analyzed by Computer Program. The statistical calculations were based on percentage, mean and standard deviation and One –Way ANOVA was employed for Statistical hypothesis testing with statistical significance of 0.05

The research findings were summarized as follows : 1) The motivation in work of employees at Showa Denko Materials (Thailand) Co.,Ltd. it was found that the overall motivation was in high level the majority of employees placed importance in a positive working environment more, followed by the aspects of welfare placed importance the bonus money or special compensation in suitability of position and quantity of responsible, the aspects of receiving respect placed importance in entrusted to consult with colleagues the aspects of salary placed importance in the salary received is appropriate for the position performed, and the aspects of progress placed importance in the company has given the opportunity to change the line of work . 2) The employee having age different not differently affected to Motivation in work but The employee position, period of employment, collectively differently affected to Motivation in work of employees at Showa Denko Materials (Thailand) Co., Ltd. With the Statistical Significance of 0.05.

**Keywords:** Employee , Motivation in work

---

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด**

มณีนรัตน์ คุ้มเวช<sup>1</sup> และ วรรณศม เมฆสุวรรณ<sup>2</sup>

นักศึกษาระดับปริญญาโท<sup>1</sup> (การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์<sup>2</sup> สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

---

**บทคัดย่อ:** การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน งานวิจัยครั้งนี้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg(1959) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequencies) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation-SD) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. พนักงานบริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานของ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2. พนักงาน บริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานและอายุงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** พนักงาน , แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

---

## บทนำ

การบริหารงานองค์กรให้เกิดความสำเร็จนั้น สิ่งที่สำคัญมากที่สุดคือ “การบริหารทรัพยากรบุคคล” เนื่องจากทรัพยากรบุคคล หรือพนักงาน เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความสามารถของบุคลากร ซึ่งหากบุคลากรขององค์กรมีความรู้ความสามารถย่อมส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถ หรือ ทักษะการทำงานเพียงใด แต่หากบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานหรือขาด

ความขยันหมั่นเพียรและไม่ตั้งอกตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน ก็ไม่ทำให้ความสามารถของบุคลากรนั้นเกิดประโยชน์ ซึ่งการที่บุคลากรจะเกิดความกระตือรือร้น หรือความขยันหมั่นเพียรนั้นเป็นสิ่งที่แปรผันตรงมาจาก “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร” โดยที่ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันมีนักวิชาการหลายท่าน รวมทั้งงานวิจัยจากนักวิชาการหลายท่าน มุ่งเน้นให้เห็นว่า การที่จะทำให้บุคลากรขององค์กร ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะ เพื่อทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มใจและมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้น องค์กรต้องมี “การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร”

บริษัท โขวา เคน โคะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีนโยบายการบริหารขั้นพื้นฐาน คือ จะทำการวิจัยอย่างกว้างขวาง ปัจจุบัน บริษัทมีการขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นบริษัทจึงมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาจำนวนมากเพื่อให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตที่เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็ยังไม่สามารถสนับสนุนกระบวนการทำงานได้ตามที่บริษัทคาดหวัง ซึ่งเกิดจากพนักงานคนเก่าที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะ มีการลาออก รวมถึงบุคลากรไม่ใช้ความรู้ความสามารถ หรือทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ และพนักงานใหม่ที่เข้ามา ก็ยังไม่มีความรู้ความสามารถและทักษะ รวมถึงพอมีประสบการณ์เพียงพอในการทำงาน ก็มีการลาออกซึ่งส่งผลโดยตรงให้บริษัทเสียเวลาและเกิดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานเหล่านี้ โดยจากสถิติการบันทึกข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงาน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล พบว่าสาเหตุการลาออกของพนักงาน คือ พนักงานได้งานใหม่ ในองค์กรที่มีสวัสดิการ และตำแหน่งงานที่ดีกว่า ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าว ผู้บริหารจึงมีมติในที่ประชุมทบทวนฝ่ายบริหาร ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดำเนินการปรับปรุง ระบบทรัพยากรบุคคล ดังนี้ การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและด้านสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร โครงสร้างการปรับตำแหน่งงาน และ แนวทางการทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม หรือบทบาท และการเป็นที่ยอมรับ ในกิจกรรมหรือการทำงานในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นพัฒนาองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ซึ่งก็ได้มีการศึกษา งานวิจัยจากนักวิชาการหลาย ท่าน และเล็งเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นได้ จึงมีการนำนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร มากำหนดเป็นรายละเอียดการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

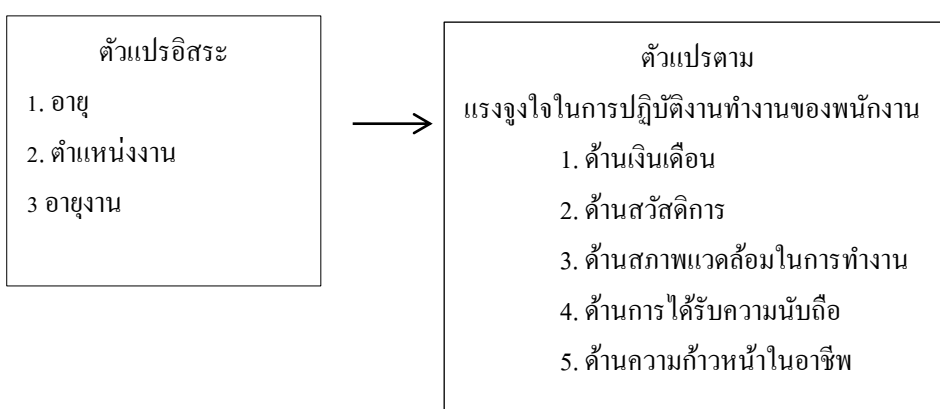
โดยผู้วิจัย จึงสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ของ บริษัท โขวา เคน โคะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าหากทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะสามารถนำผลการสำรวจแรงจูงใจที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญ เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารบุคลากรที่มีให้ดีขึ้นตามนโยบายของผู้บริหาร และใช้เป็นแนวทางสำคัญในผลักดัน จูงใจให้พนักงานขององค์กรทุกคนใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และปรับปรุงพฤติกรรมอันไม่พึงประพิงประสงค์ และทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี ต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบในการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2564 จำนวน 100 คน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทั้งหมด 100 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการทำงานใช้แนวคิด ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านเงินเดือน 2) ด้านสวัสดิการ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านการได้รับความนับถือ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน วิเคราะห์โดยจำแนกตามความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัดจำแนกตามอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี LSD

### ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม รายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.11	.225	มาก
2. ด้านสวัสดิการ	4.08	.384	มาก
3. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.03	.320	มาก
4. ด้านเงินเดือน	3.95	.301	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.79	.271	มาก
รวม	3.99	.225	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โขวา



เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือน เป็นรายข้อ

ด้านเงินเดือน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านทำ	4.09	.494	มาก
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.97	.361	มาก
3. การขึ้นเงินเดือนมีความโปร่งใส และเป็นธรรม	3.95	.500	มาก
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อค่าครองชีพ	3.93	.408	มาก
5. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.83	.652	มาก
รวม	3.95	.301	มาก

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสวัสดิการ เป็นรายข้อ

ด้านสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เงิน โบนัส หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.23	.468	มาก
2. สวัสดิการด้านวันหยุด เช่น วันหยุดเพื่อดูแล ภรรยา ก่อนคลอด การลาคลอด วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดอื่นๆ มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	4.17	.473	มาก
3. ค่าน้ำมัน และค่าใช้จ่ายในงานที่ บริษัทจ่าย มีความเหมาะสม	4.07	.432	มาก
4. สวัสดิการด้านประกันสุขภาพแบบกลุ่มและประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่มที่บริษัทจัดทำให้ พนักงานเหมาะสม และครอบคลุมกับความต้องการของท่าน	4.05	.458	มาก
5. เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับเหมาะสมและ มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.87	.562	มาก
รวม	4.08	.384	มาก

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจด้านสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่น่าทำงาน	4.25	.435	มาก
2. บริษัทของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	4.21	.409	มาก
3. บริษัทสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานที่มีมาตรฐานและปลอดภัยต่อท่าน	4.16	.443	มาก
4. บริษัทปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.98	.317	มาก
5. บริษัทสนับสนุนการจัดการสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงานต่อท่าน	3.94	.239	มาก
รวม	4.11	.225	มาก

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ เป็นรายข้อ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านมักจะได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว	4.26	.441	มาก
2. การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับจากพนักงานในบริษัท	4.21	.409	มาก
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ	3.97	.540	มาก
4. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากหัวหน้างานเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ	3.89	.601	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

5. ผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่านและ

มอบหมายงานที่สำคัญให้ท่าน	3.81	.506	มาก
รวม	4.03	.320	มาก

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และรับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. บริษัทได้เปิดโอกาสให้ท่านสามารถเปลี่ยน สายงานในการทำงานได้	4.05	.539	มาก
2. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้และความสามารถ	3.81	.506	มาก
3. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.77	.423	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเสมอ	3.68	.469	มาก
5. ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานที่ทำทนายอยู่เสมอ	3.65	.500	มาก
รวม	3.79	.271	มาก

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานบริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โสวา เคนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	<i>ss</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<b>ด้านเงินเดือน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.502	3	.167	1.903	.134
ภายในกลุ่ม	8.446	96	0.88		
รวม	8.948	99			
<b>ด้านสวัสดิการ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.152	3	.051	.336	.799
ภายในกลุ่ม	14.479	96	.151		
รวม	14.632	99			
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.67	3	.022	.438	.726
ภายในกลุ่ม	4.926	96	.051		
รวม	4.994	99			
<b>ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.025	3	.008	.078	.972
ภายในกลุ่ม	10.137	96	.106		
รวม	10.162	99			
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.491	3	.164	2.318	.080
ภายในกลุ่ม	6.782	96	0.71		
รวม	7.274	99			
<b>โดยภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.111	3	.037	.730	.536
ภายในกลุ่ม	4.881	96	.051		
รวม	4.992	99			

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงาน บริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โขวา เดน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p
<b>ด้านเงินเดือน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.360	3	.120	1.341	.266
ภายในกลุ่ม	8.588	96	0.89		
รวม	8.948	99			
<b>ด้านสวัสดิการ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.069	3	.023	.151	.929
ภายในกลุ่ม	14.56	96	.152		
รวม	14.632	99			
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.105	3	.035	.685	.564
ภายในกลุ่ม	4.889	96	.051		
รวม	4.994	99			
<b>ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.103	3	.034	.327	.806
ภายในกลุ่ม	10.059	96	.105		
รวม	10.162	99			
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.586	3	.195	2.802	.044*
ภายในกลุ่ม	6.688	96	0.70		
รวม	7.274	99			
<b>โดยภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.051	3	.017	2.333	.002*
ภายในกลุ่ม	4.881	96	.051		
รวม	4.992	99			

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงาน บริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับด้านเงินเดือน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุงาน เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p
<b>ด้านเงินเดือน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.147	3	.049	1.535	.048*
ภายในกลุ่ม	8.801	96	0.92		
รวม	8.948	99			
<b>ด้านสวัสดิการ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.088	3	.029	.193	.901
ภายในกลุ่ม	14.544	96	.151		
รวม	14.632	99			
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.140	3	.047	.921	.434
ภายในกลุ่ม	4.854	96	.051		
รวม	4.994	99			
<b>ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.056	3	.019	.176	.912
ภายในกลุ่ม	10.106	96	.105		
รวม	10.162	99			
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.530	3	.177	2.517	.023*
ภายในกลุ่ม	6.743	96	0.70		
รวม	7.274	99			
<b>โดยภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.043	3	.014	2.79	.040*
ภายในกลุ่ม	4.949	96	.052		
รวม	4.992	99			

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงาน บริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ผลดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มากที่สุด รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพทั่วไป ด้านอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกันสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานบริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานบริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ผลดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก และสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ระดับมากโดยพนักงานให้ความสำคัญบริษัทที่มีสภาพแวดล้อมที่น่าทำงาน บริษัทสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานที่มีมาตรฐานและปลอดภัย ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กลาย

สุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ซึ่งจากพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเงินโบนัส หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ มีสวัสดิการที่ดีเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้พนักงานมีความภักดี และตั้งใจทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

1.3 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในงานจะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำปฏิบัติงาน

1.4 ด้านเงินเดือน พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา จันทนป (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในอัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญบริษัทได้เปิดโอกาสให้สามารถเปลี่ยน สายงานในการทำงานได้ สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา เหลืองมั่นคง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทในเครือ สมาร์ทแลนด์ แอสเสท กรุ๊ป พบว่า พนักงานต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์จนได้รับการยอมรับในผลงาน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพทั่วไป ด้านอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกันสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท โขวา เคน โกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยไพลิน อิงบุญ (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช



จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) อายุ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 พนักงานบริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี มีแสงพันธ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางกอกแกล๊ปแอนด์คอสเมติก จำกัด ซึ่งผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานบริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผลการศึกษาที่ผู้วิจัยเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูง ของบริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดเป็น นโยบาย แผนงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานทั้งหมด 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงที่รบกวน ให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น กำหนดเงินโบนัส หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งของพนักงานและปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบ
3. การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมให้พนักงานความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
4. ปรับปรุงโครงสร้าง เพิ่มรายได้ต่อเดือนที่ได้รับให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานเมื่อเทียบกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่
5. เปิด โอกาสให้พนักงานเปลี่ยนสายงานในการทำงานได้ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความสามารถที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาผลประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จของพนักงานบริษัท โขวา เดนโกะ แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

#### บรรณานุกรม

- ประเสริฐ อุไร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท เออีซีอโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด.** งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พลอยไพลิน อิงบุญ. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ.(2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลี มีแสงพันธ์.(2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางกอกเด็ปแอนด์คอสเมติก จำกัด.** สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- อรอุมา จันทนป. (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาทิตยา เหลืองมันคง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทในเครือ สมาร์ท แลนด์ แอสเสท กรุ๊ป.**คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก
- Herzberg, F. et al. (1959). **The Motivation to work.** New York: John Wiley and Sons.



## **Knowledge, Attitude Affecting the Stroke Prevention Behaviors of the Hypertension Patients in Srithep Hospital community Health Center Sa Kruat Sub-district, Srithep District, Phetchabun Province**

Budsabar Jitpakdee<sup>1</sup>, Udom Khompayunk<sup>2</sup>, Jerasak Thappa<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Student of Master Degree, (Health System Management), Pathumthani University

<sup>2,3</sup>Lecturer, Health System Management, Faculty of Allied Health Sciences., Pathumthani University

**Abstract:** The objectives of this research were to 1) Studying the knowledge, attitude and prevention behaviors against stroke of the hypertension patients in the community health center service area, Si Thep Hospital, Sa Kruat sub-district, Si Thep district, Phetchabun province. 2) studying the relationship of personal factors such as sex, age, status, occupation, education level, monthly income, knowledge factor and attitude factors with the prevention behaviors against stroke of the hypertension patients. A random sample of 312 people who represent the hypertension patients registered for continuous treatment in the in the community health center service area, Si Thep Hospital that they are between 30-70 years old by systematic random. A questionnaire was used to collect the data in device into four part: Part 1 collected for people base on personal factor data, Part 2 knowledge factors about stroke, Part 3 attitude factors towards stroke prevention, and Part 4 behaviors factors for preventing stroke. The data were analyzed by frequencies, percentages, means, standard deviation, pearson product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The research result found that most of the peoples are female (66.98%), between 61-69 years of age (49.04%), marital status (73.40%), primary education (67.63%), employment (23.08%), monthly income between 10,001–15,000 bath (89.30%). The sample group had a high level of knowledge about stroke (83.97%). There was a very agreeable level of attitude towards preventing stroke ( $\bar{X} = 3.45, SD=.575$ ). The overall stroke prevention behaviors were at a high level ( $\bar{X} = 3.41, SD=.533$ ). Attitude factor and monthly income were a common factor describing the relationship with the stroke prevention behaviors of the sample group was 13.90% ( $R^2 = 0.139$ ) at the .01 significance.

**Keywords:** Knowledge, Attitude, Behavior, Stroke, Hypertension.

**ความรู้ ทักษะ ทักษะที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง  
ของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ในศูนย์สุขภาพชุมชนโรงพยาบาลศรีเทพ  
ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์**

บุษบา จิตต์ภักดี<sup>1</sup>, อุดม คมพยัคฆ์<sup>2</sup>, จีระศักดิ์ ทัพผา<sup>3</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

<sup>2,3</sup> อาจารย์สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

**บทคัดย่อ:** การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงในเขตบริการศูนย์สุขภาพชุมชนโรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านความรู้ และปัจจัยด้านทักษะ กับพฤติกรรมกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่ขึ้นทะเบียนรับการรักษาต่อเนื่องในเขตบริการศูนย์สุขภาพชุมชนโรงพยาบาลศรีเทพ ที่มีอายุระหว่าง 30-70 ปี จำนวน 312 คน โดยการสุ่มอย่างเป็นระบบ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมอง ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านทักษะที่มีต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง และส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.98) มีอายุระหว่าง 60-69 ปี (ร้อยละ 49.04) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 73.40) การศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 67.63) ประกอบอาชีพรับจ้าง (ร้อยละ 23.08) และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท (ร้อยละ 89.30) กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 83.97) มีทักษะต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.45, SD = .575$ ) มีพฤติกรรมกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.41, SD = .533$ ) ปัจจัยด้านทักษะและรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง ของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 13.90 ( $R^2 = 0.139$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ความรู้, ทักษะ, พฤติกรรม, โรคหลอดเลือดสมอง, ความดันโลหิตสูง

## บทนำ

โรคหลอดเลือดสมอง (Cerebrovascular disease, stroke) หรือโรคอัมพฤกษ์อัมพาตเป็นโรคทางระบบประสาทที่พบบ่อย เป็นโรคที่มีความรุนแรงและมีแนวโน้มการเสียชีวิตเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้โรคหลอดเลือดสมอง (Stroke) ยังเป็นโรคที่ทำให้เกิดความพิการรุนแรงและเรื้อรังซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและร่างกายของผู้ป่วยและครอบครัว (กิ่งแก้ว ปาจริย์, 2547) และเป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญของโลกและประเทศ องค์การอนามัยโลก (World Stroke Organization : WHO) รายงานสาเหตุการตายจากโรคหลอดเลือดสมองเป็นสาเหตุการตายอันดับ 2 ในคนอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปทั่วโลกและเป็นสาเหตุการตายอันดับ 5 ของคนอายุระหว่าง 15 - 69 ปี โดยในแต่ละปีมีประมาณ 6 ล้านคนทั่วโลกเสียชีวิตจากโรคหลอดเลือดสมอง โดย 2 ใน 3 อยู่ในประเทศที่มีรายได้ต่ำและรายได้ปานกลาง (ศุภวรรธ มโนสุนทร, 2563) โดยในประเทศไทยโรคหลอดเลือดสมอง (Cerebrovascular disease, stroke) หรือโรคอัมพฤกษ์ เป็นสาเหตุการเสียชีวิตเป็นอันดับ 2 รองจากโรคมะเร็ง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2555 ถึงปี พ.ศ. 2562 พบมีอัตราการเสียชีวิตต่อประชากร 100,000 คน เรียงลำดับดังนี้ 31.7, 35.9, 38.7, 43.3, 48.7, 47.8, 47.1 และ 53.3 ในปี พ.ศ. 2562 (กองยุทธศาสตร์และแบบแผน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2563)

จากข้อมูลสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อัตราการป่วยตายด้วยโรคหลอดเลือดสมองในจังหวัดเพชรบูรณ์ต่อแสนประชากร คน 100,000 คน ตั้งแต่ปี 2559-2561 มีแนวโน้มของอัตราการป่วยตายเพิ่มขึ้น 45.28, 45.50 และ 47.43 ตามลำดับ (กองยุทธศาสตร์และแบบแผน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2563) จากฐานข้อมูลโรงพยาบาลศรีเทพ (โปรแกรม Hotxp) พบว่าในอำเภอศรีเทพว่ามีข้อมูลผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาด้วยโรคหลอดเลือดสมองตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561-2563 จำนวน 174, 180, และ 203 ราย ตามลำดับ และในเขตศูนย์ส่งเสริมสุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ มีข้อมูลผู้ป่วยด้วยโรคหลอดเลือดสูงตั้งแต่ปี พ.ศ.2561-ปี พ.ศ. 2563 จำนวน 32, 35, และ 45 รายตามลำดับ (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2563)

จากการสำรวจข้อมูลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในเขตศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ ที่ได้รับการรักษาพบว่า เป็นผู้ป่วยความดันโลหิตสูงเป็นอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 73 และรองลงมาเป็นผู้ป่วยโรคเบาหวานร้อยละ 13, โรคไตวายเรื้อรังร้อยละ 7, โรคหลอดเลือดหัวใจร้อยละ 5 และสาเหตุอื่นๆ ร้อยละ 2 (ฐานข้อมูลโรงพยาบาลศรีเทพ, 2563) จากรายงานผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการป้องกันโรคในผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงโรคหลอดเลือดสมอง ของชาวจังหวัดสุพรรณบุรี ยังพบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดโรคหลอดเลือดสมองอันดับแรก ได้แก่ โรคความดันโลหิตสูง (สุทศสา จิตะยัง, 2557) โดยพบว่า ผู้ป่วยความดันโลหิตสูงในอำเภอศรีเทพ และในเขตศูนย์สุขภาพชุมชนเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 จนถึงปัจจุบัน ยังไม่มีแนวโน้มที่จะลดลง ซึ่งโรคความดันโลหิตสูงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคหลอดเลือดสมอง

จากข้อมูลทีกล่าวมาจะเห็นได้ว่า อัตราการป่วยและอัตราการป่วยตายด้วยโรคหลอดเลือดสมองมีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดทั้งในระดับจังหวัดเพชรบูรณ์และระดับของอำเภอศรีเทพ และในเขตศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ โดยโรคหลอดเลือดสมองมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและเพศ ปัจจัยด้านพฤติกรรม เช่น การออกกำลังกาย อาหาร การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา และปัจจัยทางกายภาพ เช่น ความดันโลหิตสูง ระดับไขมันในเลือด เบาหวาน และการรักษาต่อเนื่อง ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นความเสี่ยงของแต่ละบุคคลในการนำไปสู่โรคหลอดเลือดสมอง ซึ่งในเขตศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพพบมีผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีโรคร่วมมากถึง 718 คน ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ป่วยที่มีความดันโลหิตสูงเหล่านี้ นำไปสู่โรคการเป็นโรคหลอดเลือดสมองได้ ยังไม่มีการศึกษาว่าปัจจัยใดที่ทำให้ผู้ป่วยความดันโลหิตสูงเกิดโรคหลอดเลือดสมอง เพื่อที่จะนำไปสู่การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและควบคุมปัจจัยเสี่ยงต่อโรคหลอดเลือดสมอง การได้รับความรู้ การปฏิบัติตนเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้ลดความเสี่ยงต่อการเกิดหลอดเลือดสมอง

ผลกระทบจากโรคหลอดเลือดสมองเกิดในทุกระดับ ไม่เพียงแต่จะเกิดต่อตัวผู้ป่วยเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อครอบครัว สังคม และประเทศอีกด้วย โดยสรุปผลกระทบหลัง การเกิดโรคหลอดเลือดสมองแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1. ระดับบุคคลเมื่อผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ล่าช้า ไม่ถูกต้องและต่อเนื่องจะส่งผลกระทบต่ออาการของโรค การฟื้นฟูสภาพได้ช้า หรืออาจไม่สามารถฟื้นฟูสภาพร่างกายกลับคืนสู่สภาพปกติได้และมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดภาวะแทรกซ้อนต่างๆ เช่น แผลกดทับ การติดเชื้อที่แผล การติดเชื้อที่ปอดจากการสำลักอาหาร การติดเชื้อระบบทางเดินปัสสาวะ และการเกิดโรค หลอดเลือดสมองซ้ำ และอาจเกิดปัญหาด้านจิตใจ เช่น วิตกกังวล เครียด หรือซึมเศร้า (สรารินทร์ พิทยะพงษ์, 2561) 2. ระดับครอบครัว การดูแลผู้ป่วยหลังการเกิดโรคหลอดเลือดสมองเป็นภาระที่หนักของครอบครัว เนื่องจากผู้ป่วยต้องการการดูแลเกือบ 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการดูแลที่ซับซ้อนต่างจากการดูแลผู้ที่เจ็บป่วยด้วยปัญหาสุขภาพอื่น จากภาวะพึ่งพิงผู้ดูแลที่สูงนี้ส่งผลให้ผู้ดูแลเกิดความเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย พักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งทำให้ร่างกายเจ็บป่วยได้ และหากปฏิบัติดูแลไม่ถูกต้องอาจทำให้มีการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อ เส้นเอ็น และข้อ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการยกหรือเคลื่อนย้ายผู้ป่วย โดยทั่วไปสมาชิกครอบครัวคนหนึ่งต้องเป็นผู้ดูแลหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลผู้ป่วย ส่วนสมาชิกคนอื่นจะเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือหรือทำหน้าที่ทดแทนความรับผิดชอบของผู้ดูแลหลัก ทำให้สมาชิกครอบครัวต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เช่น ภรรยาต้องเปลี่ยนชีวิตจากแม่บ้านหรือเปลี่ยนจากผู้หารายได้รองมาเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัว บุตรหลานอาจต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว หรืออาจต้องเปลี่ยนงาน ย้ายบ้าน เพื่อมาดูแลพ่อแม่ที่ป่วย อีกทั้งคนในครอบครัวยังต้องเผชิญกับพฤติกรรมและอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้ป่วย ทำให้สมาชิกครอบครัวสูญเสียความเป็นส่วนตัว เกิดความวิตกกังวล และเครียด ซึ่งอาจเป็นปัจจัยทำให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว และทำให้สัมพันธภาพของคนในครอบครัวลดลง นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในการดูแล

ผู้ป่วย เช่น การทำกายภาพบำบัด คำรักษา อุปกรณ์ที่ใช้ในการ ดูแล และค่าใช้จ่ายเพื่อปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมและมีความปลอดภัยต่อผู้ป่วย อาจส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของครอบครัวได้ 3. ระดับสังคม เนื่องจากการรักษา ดูแล และฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงและเพิ่มขึ้นเมื่อผู้ป่วยมีอาการรุนแรงหรือมีภาวะแทรกซ้อน ทำให้เกิดความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจในระดับประเทศ โดยค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองในประเทศไทย มีต้นทุนทางตรงสำหรับการรับบริการในกรณีเป็นผู้ป่วยใน 1,489.78 บาทต่อวันนอน การรับบริการเป็นผู้ป่วยนอก 1,010.22 บาทต่อครั้ง และยังมีค่าเสียโอกาสเนื่องจากการขาดงานและความพิการ 101,681.20 บาทต่อคนต่อปีและความสูญเสียเนื่องจากการเสียชีวิต 15,766.66 บาทต่อคนต่อปี ดังนั้นต้นทุนเฉลี่ยของผู้ป่วยจากการเจ็บป่วยด้วยโรคหลอดเลือดสมองเท่ากับ 162,664.97 บาทต่อคนต่อปี หากสังคมใดมีผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองจำนวนมากที่ไม่สามารถฟื้นฟูสภาพให้กลับคืนสู่ปกติต้องกลายเป็นอัมพาตหรือพิการ ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ และกลายเป็นพลเมืองที่ด้อยคุณภาพของประเทศ สังคมนั้นก็ต้องแบกรับภาระในการดูแลผู้ป่วยในระยะยาวต่อไป เป็นการเพิ่มภาระทางการเงินในด้านงบประมาณที่เกี่ยวกับการรักษา ยา อุปกรณ์ทางการแพทย์ และการฟื้นฟู สุดท้ายการพัฒนาประเทศก็จะเป็นไปอย่างล่าช้า เนื่องจากการสูญเสียงบประมาณในการดูแลรักษา และการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ในกรณีที่ผู้ป่วยอยู่ในวัยทำงาน

แนวทางการป้องกันและแก้ไขให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดโรคหลอดเลือดสมองรวมถึงลักษณะของอาการเตือนของโรคหลอดเลือดสมอง การให้คำแนะนำเฉพาะกลุ่มตามการจัดลำดับโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง ดังนี้ (สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2559) กลุ่มผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองระดับต่ำถึงปานกลาง มีแนวทางการให้บริการ ดังนี้ 1. ให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง 2. บันทึกในแบบบันทึกสุขภาพ (น้ำหนัก ค่าความดันโลหิต และรอบเอว) หรือบันทึกในแบบบันทึกรูปแบบอื่น 3. ให้รับประทานยาตามข้อบ่งชี้ในแนวทางการรักษาโรคความดันโลหิตสูง 4. ติดตามการลดความเสี่ยงและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพทุกปี และ 5. นัดตรวจประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองซ้ำทุกปี

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงในศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ ยังไม่มีใครศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองในกลุ่มผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรม ที่เรียกว่า KAP model (Knowledge Attitude Practice : KAP) มาเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะถูกนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรม และการวางแผนให้ความรู้ การสนับสนุน รวมทั้งส่งเสริมพฤติกรรมป้องกันโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง อำเภอ ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงในเขตบริการศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านความรู้ และปัจจัยด้านทักษะ ที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงในเขตบริการศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ ที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงในเขตบริการศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านความรู้ และปัจจัยด้านทักษะ ที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงในเขตบริการศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่าเป็นโรคความดันโลหิตสูงที่ขึ้นทะเบียนรับการรักษาต่อเนื่องในเขตบริการศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีอายุระหว่าง 30-70 ปี จำนวน 518 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณสัดส่วน โดยใช้สูตรตามแนวคิดของโคเชน (W.G.cochran, 1953) จำนวน 312 คน โดยการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic random Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีส่วนประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมอง จำนวน 15 ข้อ



ส่วนที่ 3 ทักษะคิดเกี่ยวกับการป้องกันโรคเลือดสมอง จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงในศูนย์สุขภาพชุมชนโรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 20 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.83 ค่าความยากง่ายเท่ากับ 0.74 ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.28 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความรู้ เท่ากับ 0.73 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านทัศนคติ เท่ากับ 0.74 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านพฤติกรรม เท่ากับ 0.73

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผ่านความเห็นชอบและอนุมัติการทำวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยปทุมธานี และได้ทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเขตบริการศูนย์สุขภาพชุมชนโรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง โดยใช้ Multiple Regression Analysis

## ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=312)

	ปัจจัยคุณลักษณะประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	103	33.02
	หญิง	209	66.98
	รวม	312	100
อายุ (ปี)	30-39	8	2.56
	40-49	40	12.82
	50-59	103	33.02

ตารางที่ 1 (ต่อ)			
	60-69	153	49.04
	70 ปีขึ้นไป	8	2.56
	รวม	312	100
สถานภาพ	1. โสด	31	9.94
	2. สมรส	229	73.40
	3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	52	16.66
	รวม	312	100
อาชีพ	1. รับราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	20	6.41
	2. ค้าขาย	69	22.12
	3. รับจ้าง	72	23.08
	4. ธุรกิจส่วนตัว	16	5.13
	5. แม่บ้าน / พ่อบ้าน	58	18.59
	6. เกษตรกร	66	21.15
	7. ข้าราชการบำนาญ	11	3.52
	รวม	312	100
ระดับการศึกษา	1. ไม่ได้เรียนหนังสือ	15	4.81
	2. ประถมศึกษา	211	67.63
	3. มัธยมศึกษา/ปวช.	50	16.02
	4. อนุปริญญา/ปวส.	0	0
	5.ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	36	11.54
	รวม	312	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1. น้อยกว่า 5,000 บาท	4	1.40
	2. ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท	14	5.00
	3. ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท	250	89.30
	4. มากกว่า 15,000 บาท	10	3.60
	รวม	312	100

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน (ร้อยละ 66.98) กลุ่มอายุที่มากที่สุด คือ 60-69 ปี (ร้อยละ 49.04) โดยมีอายุเฉลี่ย 57.93 ปี อายุต่ำสุด 33 ปี และอายุสูงสุด 72 ปี ( $\bar{X}$  = 57.93, SD = 7.641, Min = 33, Max = 72) มีสถานภาพสมรส

(ร้อยละ 73.40) ประกอบอาชีพรับจ้าง (ร้อยละ 23.08) ระดับการศึกษาประถมศึกษา (ร้อยละ 67.63) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 89.30)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง (n=312)

ปัจจัยด้านทัศนคติ	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับทัศนคติ
ทัศนคติที่มีต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง	3.45	.575	เห็นด้วยมาก

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.45, S.D.=.575$ )

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมปัจจัยพฤติกรรมต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง (n=312)

ปัจจัยพฤติกรรมป้องกันการเกิด โรคหลอดเลือดสมอง	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการบริโภคอาหาร	2.98	.694	ปานกลาง
ด้านการออกกำลังกาย	3.25	.995	ปานกลาง
ด้านการจัดการความเครียด	3.74	.861	มาก
ด้านการสูบบุหรี่และดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	1.82	1.181	น้อย
ด้านการรับประทานยา	4.29	1.070	มากที่สุด
ด้านการไปตรวจตามนัด	4.37	.955	มากที่สุด
เฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.41	.533	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวม ปัจจัยพฤติกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองทุกด้านของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองทุกด้านภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.41, SD=.533$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการไปตรวจตามนัด ( $\bar{X}=4.37, SD=.955$ ) รองลงมา

คือ ด้านการรับประทานยา ( $\bar{X} = 4.29, SD = 1.070$ ) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการสูบบุหรี่และดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ( $\bar{X} = 1.82, SD = 1.181$ )

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมอง ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง และปัจจัยด้านพฤติกรรมต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงในเขตบริการศูนย์สุขภาพชุมชนโรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นตัวแปรพยากรณ์ ผลปรากฏ ดังแสดงในตาราง 4

ตารางที่ 4 การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน ( $R^2$  change) ในการทำนาย

ตัวแปรต้น	R	$R^2$	F	Unstd.		Std.	t	p-value
				B	SE	Beta		
ค่าคงที่	.349	.122	42.898	2.331	.163		14.299	.000
ทัศนคติ				.305	.047	.349	6.550	.000
ค่าคงที่	.373	.139	6.082	2.315	.162		14.310	.000
ทัศนคติ				.300	.045	.344	6.505	.000
รายได้ต่อเดือน				.172	.070	.130	2.466	.014

\*\*p-value < .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple linear regression)

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) = 2.315 + .300 (ทัศนคติ) + .172 (รายได้ต่อเดือน)

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = .344 (ทัศนคติ) + .130 (รายได้ต่อเดือน)

กล่าวโดยสรุป คือ ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของกลุ่มตัวอย่าง อย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรทั้งสอง สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง ได้ร้อยละ 13.90 ( $R^2 = 0.139$ )

### สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการป้องกันต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงในเขตบริการศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก มีทัศนคติต่อการป้องกันเกิดโรคหลอดเลือดสมองภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีพฤติกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมด้านการไปตรวจตามนัด ( $\bar{X} = 4.37, S.D. = .955$ ) มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการรับประทานยา ( $\bar{X} = 4.29, S.D. = 1.070$ ) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการสูบบุหรี่และดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ( $\bar{X} = 1.82, S.D. = 1.181$ )

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา และปัจจัยด้านความรู้ ของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง ส่วนทัศนคติ และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงในเขตบริการศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลศรีเทพ ตำบลสระกรวด อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า มีความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก โดยรู้ว่าผู้ที่เป็นโรคความดันโลหิตสูงมีโอกาสเสี่ยงต่อโรคหลอดเลือดสมองมากกว่าคนปกติ ซึ่งสอดคล้องกับสุนี เจริญศิลป์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยความดันโลหิตสูง อำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความรู้เรื่องโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก โดยรู้มากกว่าผู้ที่เป็นโรคความดันโลหิตสูงมีโอกาสเสี่ยงต่อโรคหลอดเลือดสมองมากกว่าคนปกติ ซึ่งเป็นไปได้ที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคและการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองจากบุคลากรทางสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและโรงพยาบาลเป็นระยะๆ ติดต่อกัน โดยเฉพาะในช่วงเวลาของการคัดกรองโรคประจำปี จึงทำให้ทราบถึงความเสี่ยงและผลกระทบจากความรุนแรงของโรคได้ (ปิยะนุช จิตตุนนท์ และคณะ, 2564)

2. ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง มีทัศนคติต่อการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ นพดล คำภีโร (2559) ที่ศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงในโรงพยาบาลแม่ทะ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เกิดจากกลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก จึงมีความรู้ที่ดีเกี่ยวกับโรค

หลอดเลือดสมอง ทำให้มีทัศนคติต่อโรคหลอดเลือดสมองหรือต่อสิ่งนั้นๆ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542 อ้างถึงใน รัฐกรณ์ ตีระพงษ์ศักดิ์, 2558: 18-19)

3. ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง มีพฤติกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสุนี เจริญศิลป์ (2564) ที่ศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ปิยะนุช จิตตสุนนท์ และคณะ (2564) ที่ศึกษาความรู้โรคหลอดเลือดสมองและพฤติกรรมป้องกันของกลุ่มเสี่ยงโรคหลอดเลือดสมอง กรณีศึกษาตำบลห้วยนาง จังหวัดตรัง ที่พบว่า กลุ่มเสี่ยงมีระดับพฤติกรรมป้องกันโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองอยู่ในระดับมาก จึงทำให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับโรคหลอดเลือดสมองเพิ่มมากขึ้น เมื่อเกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยร่างกายจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านการรู้จัก ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้และความเข้าใจ ด้านความรู้ลึก เป็นการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ และด้านทักษะ เป็นการเปลี่ยนแปลงความชำนาญในการเคลื่อนไหวเพื่อประกอบกิจกรรม (ประสิทธิ์ ทองอุ่น, 2542) ในการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงดังกล่าว

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา และปัจจัยด้านความรู้ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง จึงไม่ปฏิบัติตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุทัตสา ทิจะยัง (2557) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคในผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงโรคหลอดเลือดสมอง พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอาชีพ ที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองของกลุ่มเสี่ยงโรคหลอดเลือดสมอง ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีที่อยู่ใกล้สถานบริการและเข้าถึงสถานบริการได้ง่าย ประกอบกับมีอาสาสมัครสุขภาพในชุมชนที่เข้าให้ความรู้แก่กลุ่มตัวอย่างทุกคนอย่างสม่ำเสมอ หรือกลุ่มตัวอย่างอาจเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของโรคหลอดเลือดสมองได้อย่างหลากหลายช่องทาง จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างได้มีโอกาสในการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดความรู้ในระดับมาก จึงไม่ส่งผลให้กลุ่มเสี่ยงโรคหลอดเลือดสมองมีพฤติกรรมการป้องกันโรคแตกต่างกัน แต่ปัจจัยทัศนคติ และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่สอดคล้องกันในหลายด้าน เช่น ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง มีโอกาสเป็นโรคหลอดเลือดสมองมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นโรคความดันโลหิตสูง ( $\bar{X} = 4.42, S.D.=.852$ ) การป่วยเป็นโรคหลอดเลือดสมอง จะส่งผลกระทบต่อครอบครัว รายได้และการเข้าสังคม ( $\bar{X} = 4.11, S.D.=1.246$ ) การรับประทานอาหารประเภท ผัก ทอด กะทิ อาหารที่มีไขมันสูง เพิ่มโอกาสในการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง ( $\bar{X} = 4.09, S.D.=1.056$ ) การสูบบุหรี่ ยาเส้น เพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง ( $\bar{X} = 4.08,$

S.D.=1.130) และการรับประทานอาหารรสจัด ผัก และผลไม้รสจัด เช่น ฝรั่ง ชมพู เป็นประจำจะช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง ( $\bar{X} = 4.01, S.D.=1.110$ ) ซึ่งการมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อสิ่งต่างๆเหล่านี้ อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ จึงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองในตนเองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงได้อย่างถูกต้อง

รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันการเกิดโรคหลอดเลือดสมองของผู้ป่วยความดันโลหิตสูง อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่าอาจสามารถเข้าถึงสถานบริการได้สะดวกมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า เช่น การไปตรวจรับการรักษาต่อเนื่องทุกครั้งตามแพทย์นัด ( $\bar{X} = 4.52, S.D.=.989$ ) การไปตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อคัดกรองความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดสมองตามแพทย์นัด ( $\bar{X} = 4.29, S.D.=1.227$ ) หรือแม้กระทั่งทัศนคติเกี่ยวกับการป่วยเป็นโรคหลอดเลือดสมอง จะส่งผลกระทบต่อครอบครัว รายได้และการเข้าสังคม ( $\bar{X} = 4.11, S.D. = 1.246$ )

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. ผู้บริหารของโรงพยาบาลควรจัดให้มีระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ออนไลน์ระหว่างโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในชุมชนสามารถให้บริการในการดูแลผู้ป่วยเบื้องต้น และการส่งต่อได้ทันที

2. ควรมีการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพ ให้สามารถร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ในดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคหลอดเลือดสมอง และมีการดำเนินได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ความเข้มแข็งในการป้องกันควบคุมโรคหลอดเลือดสมองในชุมชนได้อย่างแท้จริง

#### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

1. โรงพยาบาลควรให้ความรู้ที่เน้นเนื้อหาเกี่ยวกับโอกาสเสี่ยงของการเป็นโรคหลอดเลือดสมอง ความรุนแรงของการเกิดโรคหลอดเลือดสมอง รวมทั้งการป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติพฤติกรรมของผู้ป่วยเป็นไปในทิศทางดีขึ้น จะส่งผลให้เกิดลดภาวะแทรกซ้อนของผู้ป่วยความดันโลหิตในชุมชนได้มากขึ้น

2. ผู้รับผิดชอบดูแลกลุ่มเสี่ยง ควรมีกิจกรรมการให้ความรู้ผ่านช่องทางสื่อต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงและเข้าใจได้ง่าย เพื่อเพิ่มการรับรู้ และการให้คำแนะนำในการป้องกันตนเองจากโรคหลอดเลือดสมอง เช่น การออกกำลังกายให้เหมาะสมกับวัยและสภาวะสุขภาพของแต่ละคน การร่วมกิจกรรมกลุ่มต่างๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มวัย เป็นต้น

3. ควรส่งเสริมผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ให้เป็นต้นแบบในการดูแลสุขภาพ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง เพื่อให้สามารถป้องกันและควบคุมความดันโลหิตสูงให้อยู่ในระดับปกติ ไม่มีภาวะแทรกซ้อน และสามารถตั้งใจทำให้กลุ่มอายุอื่นปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น ปัจจัยด้านทางด้านสังคมและจิตวิทยา ปัจจัยประสบการณ์เกี่ยวกับโรค ที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การเกิดโรคหลอดเลือดสมอง ที่เกิดและไม่เกิดภาวะแทรกซ้อน แล้วนำข้อมูลที่ได้นี้มาผนวกกับงานวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งคาดว่าจะสามารถใช้เป็นแนวทางการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในระยะยาวต่อไปได้

2. ควรมีการศึกษาในกลุ่มผู้ป่วยความดันโลหิตสูงที่สามารถควบคุมระดับความดันไม่ได้และสามารถควบคุมระดับความดันได้ แล้วนำมาเปรียบเทียบกันระหว่างผู้ป่วยทั้งสองกลุ่ม เพื่อดูความแตกต่างของพฤติกรรมการป้องกันและควบคุมโรคของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง

#### บรรณานุกรม

กองยุทธศาสตร์และแบบแผน [ออนไลน์]. (2563). สถิติสาธารณสุข. เข้าได้ถึงจาก :

[http://bps.moph.go.th/new\\_bps/](http://bps.moph.go.th/new_bps/) สำนักงานประปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

กิ่งแก้ว ปาจริย. (2547). การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง. กรุงเทพฯ: งานตำราวารสารและสิ่งพิมพ์ สถานเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประสิทธิ์ ทองอ่อน. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: เซิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

ปิยะนุช จิตตสุนนท์ และคณะ. (2564). ความรู้โรคหลอดเลือดสมองและพฤติกรรมป้องกัน ของกลุ่มเสี่ยงโรคหลอดเลือดสมอง: กรณีศึกษาตำบลห้วยนาง จังหวัดตรัง. วารสารพยาบาลศาสตร์สงขลานครินทร์ ปีที่ 41 ฉบับที่ 2 2564. 13-25.

รัฐกรณ์ ศิระพงษ์ศักดิ์. (2558). ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมต่อการใช้จักรยานของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

ศุภวรรณ มโนสุนทร. (2563). รายงานการพยากรณ์โรคหลอดเลือดสมอง. กรุงเทพฯ: สำนักโรคไม่ติดต่อกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.



สุทัสสา ทิจะยัง. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคในผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงโรคหลอดเลือดสมอง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพมหานคร.

ศุณี เจริญศิลป์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยความดันโลหิตสูง อำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.



---

**A Study of the Self-Directed Learning readiness of Bachelor's Degree,  
Faculty of Human Resource Development at Ramkhamhaeng University**

Supaporn Corey<sup>1</sup> and Wattanasom Meksuwan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Student of Master Degree, (Human resources Development), Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup>Lecturer, Human resources Development., Ramkhamhaeng University

---

**Abstract:** This research purposes to 1) Study of a self-Directed Learning Readiness (SDLR) of bachelor's degree, Faculty of Human Resource Development students at Ramkhamhaeng University and : 2) compare the SDLR of bachelor's degree, Faculty of Human Resource Development students at Ramkhamhaeng University according of the personal of the respondents . This research was use theory of Guglielmo (1977) for apply to set Conceptual for research. .This research was conducted by Simple random Sampling and using questionnaire as the tool to collect data from 400 simples which were analyzed by computer program. The statistical calculations were based on percentage, mean and standard deviation and One -Way ANOVA was employed for Statistical hypothesis testing with statistical significance of 0.05.

The results indicated that : 1) In The SDLR of bachelor's degree students, The was found that the overall image was at a high level . 2) It was found from the results of hypothesis testing that the student having different sexual, age, monthly income, experience, collectively differently affected to study of SDLR of bachelor's degree, Faculty of Haman Resource Development students at Ramkhamheang University with the statistical significance of 0.05.

**Keywords:** Students , Self-Directed Learning Readiness

---

การศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี  
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุภาภรณ์ คอรัย<sup>1</sup> และ วรชนสม เมฆสุวรรณ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษานิเทศศาสตร์ (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**บทคัดย่อ:** การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และ(2) เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม งานวิจัยครั้งนี้ ประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณค่าสถิติได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานทางสถิติด้วย One-Way ANOVA ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) นักศึกษามีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก 2) นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน มีเงินเดือนต่างกัน มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมมีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** นักศึกษา , ความพร้อมในการเรียนรู้

## บทนำ

การศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้ที่มีคุณภาพสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขต่อตนเองและสังคม ให้พร้อมรับที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานความรู้ ซึ่งสังคมปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงจากทางการเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก รวมถึงการดำเนินชีวิตของคนทั่วไปส่งผลถึงการศึกษาเรียนรู้ของคนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ที่เกิดขึ้นมาพร้อมโลกใบใหม่ที่มีความรู้เกิดการขยายตัวอย่างทวีคูณ พร้อมรอให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาเรียนรู้ตามความสะดวกถือเป็นการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ตามพระราชดำริตอนหนึ่งของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลที่ 9 ทรงตรัสว่า การศึกษา คือ การ

เรียนรู้ตลอดชีวิตขอขอบเขตของการศึกษาที่แท้จริงนั้นมิใช่จบอยู่เพียงในระบบการศึกษาหรือเพียงช่วยระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่แท้จริงแล้วการศึกษาของคนเราต้องเป็นการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชั่วชีวิตของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่เปิดกว้างในเรื่องของการสื่อสารและการไหลเวียนของข่าวสาร ข้อมูลเข้าสู่สภาพของสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นมากมายเมื่อสำเร็จการศึกษาข้อมูลความรู้ที่ได้รับกลายเป็นสิ่งที่ล้าสมัยเมื่อเวลาล่วงเลยไป ดังนั้น การศึกษาจึงควรศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ และเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาคน (พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และสุวิชา ประสิทธิ์ชัยกิจ, 2553:2)

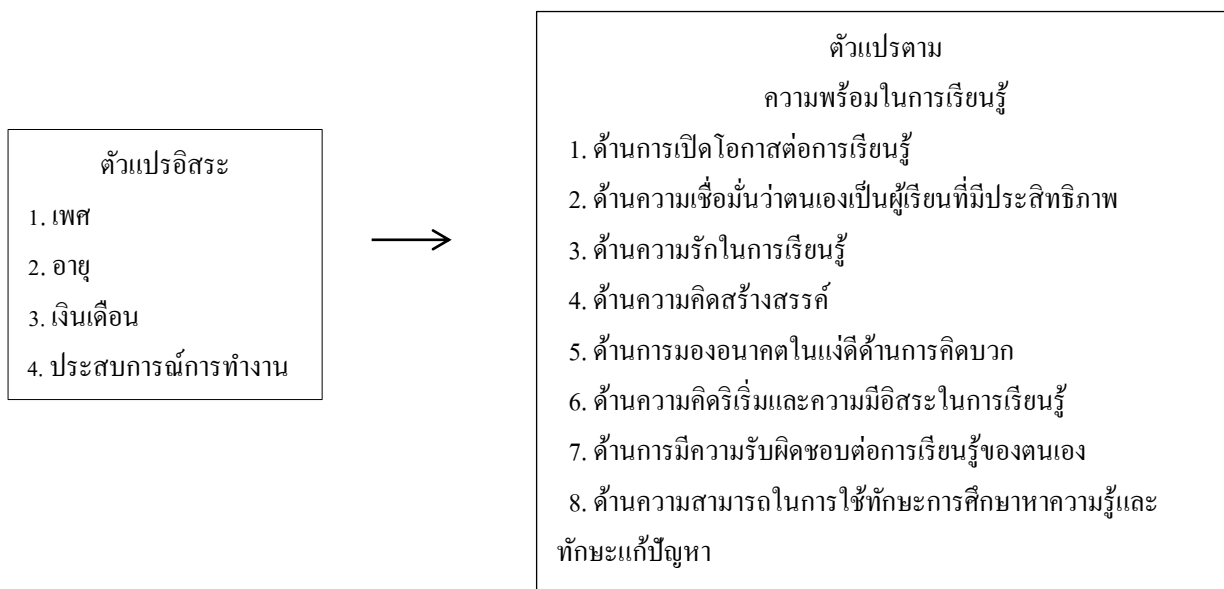
การจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาส ความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชาชนชาวไทยอย่างเท่าเทียม ด้วยการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงรับนักศึกษาโดยไม่มี การสอบคัดเลือก และไม่จำกัดจำนวน ทำให้มีผู้ต้องการเข้าศึกษาจำนวนมากที่ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ซึ่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการเรียนการสอน 2 ระบบ คือ การสอนในชั้นเรียนที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนด โดยนักศึกษาจะเข้าชั้นเรียนหรือไม่ก็ได้ และมีการจัดการเรียนการสอนทางไกล โดยนักศึกษาสามารถศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองการจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาส และมีเสรีภาพในการศึกษาให้แก่เรียน ได้เลือกเรียน เลือกวิธีเรียนได้ตามที่ตนเองเห็นสมควร ตามความเหมาะสมสถานะของตนเอง โดยผู้เรียนจะต้องช่วยเหลือตนเอง และรับผิดชอบตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การสอน และด้วยปัจจัยทางสังคม ผู้เรียนจะต้องทำการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยรามคำแหง จะมุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าพึ่งพาตนเอง สามารถศึกษาเนื้อหาวิชาที่เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการบริหารเวลา ผู้เรียนจะต้องมีความพร้อมใส่ใจในการเรียนรู้และกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ดังนั้น ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้เรียนจะต้องมีความตั้งใจมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง จะต้องมีการวางแผนการเรียนด้วยตนเองเป็นอย่างดีจึงจะสามารถบรรลุผลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนดเอาไว้

จากที่กล่าวมา ผู้ศึกษาวิจัยมีความประสงค์วิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เนื่องจากต้องการศึกษาโอกาสต่อการเรียนรู้ ความเชื่อมั่น ความคิดริเริ่มและความมีอิสระในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองหรือไม่ มีความรักในการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะแก้ปัญหาหรือไม่ ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี และข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยสามารถใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ กำหนดเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ลงทะเบียนเรียนประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,048 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคลของ ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ (1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ (2) ความเชื่อมั่นว่า ตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (3) ความคิดริเริ่มและมีความมีอิสระในการเรียนรู้ (4) ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง(5)

ความรักในการเรียนรู้ (6) ความคิดสร้างสรรค์ (7) การมองอนาคตในแง่ดี และ (8) มีความสามารถในการใช้ทักษะการเรียนรู้และทักษะในการแก้ปัญหา

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานสภาพส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำแนกตามได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยจำแนกตามความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธี (Scheffe' Method)

#### ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวม และรายด้าน

ความพร้อมในการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพร้อม	ลำดับที่
1. ด้านความรักในการเรียนรู้	4.29	.472	มากที่สุด	1
2. ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะแก้ปัญหา	4.25	.446	มากที่สุด	2
3. ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	4.24	.344	มากที่สุด	3
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.17	.336	มาก	4
5. ด้านการมองอนาคตในแง่ดีด้านการคิดบวก	4.06	.490	มาก	5
6. ด้านความคิดริเริ่มและความคิดอิสระในการเรียนรู้	3.99	.509	มาก	6
7. ด้านความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	3.95	.635	มาก	7
8. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	3.87	.649	มาก	8
รวม	4.10	.372	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมอยู่ระดับมาก

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ

ความพร้อมในการเรียนรู้	เพศ				t	Sig.
	ชาย = 266		หญิง = 134			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	4.22	.304	4.30	.406	2.306	.022*
2. ด้านความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	3.78	.666	4.27	.403	7.872	.000*
3. ด้านความรักในการเรียนรู้	4.15	.400	4.57	.478	9.398	.000*
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.14	.274	4.23	.428	2.356	.319
5. ด้านการมองอนาคตในแง่ดีด้านการคิดบวก	3.98	.515	4.21	.395	4.555	.000*
6. ด้านความคิดริเริ่มและความมีอิสระในการเรียนรู้	3.88	.533	4.21	.369	6.564	.000*
7. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	3.69	.678	4.22	.399	8.327	.000*
8. ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาค้นคว้าความรู้และทักษะแก้ปัญหา	4.29	.502	4.16	.289	2.688	.007*
รวม	4.01	.360	4.27	.335	6.894	.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ พบว่านักศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความพร้อมต่อการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุ

ความพร้อมในการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.945	2	1.973	18.152	.000*
	ภายในกลุ่ม	43.143	397	.109		
	รวม	47.088	399			
2. ด้านความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	6.773	2	3.386	8.733	.000*
	ภายในกลุ่ม	153.943	397	.388		
	รวม	160.715	399			
3. ด้านความรักในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.714	2	2.357	11.114	.000*
	ภายในกลุ่ม	84.198	397	.212		
	รวม	88.912	399			
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	6.352	2	3.176	32.692	.000*
	ภายในกลุ่ม	38.568	397	.097		
	รวม	44.920	399			
5. ด้านการมองอนาคตในแง่ดีด้านการคิดบวก	ระหว่างกลุ่ม	1.975	2	.987	4.180	.116
	ภายในกลุ่ม	93.793	397	.236		
	รวม	95.768	399			
6. ด้านความคิดริเริ่มและความมีอิสระในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	9.092	2	4.546	19.125	.000*
	ภายในกลุ่ม	94.370	397	.238		
	รวม	103.462	399			
7. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	6.259	2	3.130	7.680	.001*
	ภายในกลุ่ม	161.787	397	.408		
	รวม	168.046	399			
8. ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	8.476	2	4.238	23.739	.000*
	ภายในกลุ่ม	70.874	397	.179		
	รวม	79.350	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.545	2	1.773	13.635	.000*
	ภายในกลุ่ม	51.610	397	.130		
	รวม	55.155	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 3 ผลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุ พบว่า นักศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีความพร้อมต่อการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับ ปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเงินเดือน

ความพร้อมในการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการเปิดโอกาสต่อการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.196	2	1.098	9.709	.000*
	ภายในกลุ่ม	44.892	397	.113		
	รวม	47.088	399			
2. ด้านความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.607	2	2.303	5.858	.003*
	ภายในกลุ่ม	156.109	397	.393		
	รวม	160.715	399			
3. ด้านความรักในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	8.859	2	4.430	21.967	.000*
	ภายในกลุ่ม	80.053	397	.202		
	รวม	88.912	399			
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.341	2	2.171	21.236	.000*
	ภายในกลุ่ม	40.579	397	.102		
	รวม	44.920	399			
5. ด้านการมองอนาคตในแง่ดีด้านการคิดบวก	ระหว่างกลุ่ม	13.951	2	6.976	33.848	.000*
	ภายในกลุ่ม	81.817	397	.206		
	รวม	95.768	399			
6. ด้านความคิดริเริ่มและความคิดริเริ่มในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.183	2	2.592	10.469	.000*
	ภายในกลุ่ม	98.279	397	.248		
	รวม	103.462	399			
7. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของ ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	9.998	2	4.999	12.557	.000*
	ภายในกลุ่ม	158.048	397	.398		
	รวม	168.046	399			
8. ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหา ความรู้และทักษะแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	6.581	2	3.291	17.953	.000*
	ภายในกลุ่ม	72.769	397	.183		
	รวม	79.350	399			

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.029	2	2.514	19.913	.000*
	ภายในกลุ่ม	50.127	397	.126		
	รวม	55.155	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเงินเดือน พบว่า นักศึกษาที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพร้อมต่อการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

## ตารางที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับ

ปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความพร้อมในการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.500	2	1.250	11.128	.000*
	ภายในกลุ่ม	44.588	397	.112		
	รวม	47.088	399			
2. ด้านความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	10.017	2	5.009	13.195	.000*
	ภายในกลุ่ม	150.698	397	.380		
	รวม	160.715	399			
3. ด้านความรักในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	14.901	2	7.451	39.965	.000*
	ภายในกลุ่ม	74.011	397	.186		
	รวม	88.912	399			
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.878	2	1.439	13.586	.000*
	ภายในกลุ่ม	42.042	397	.106		
	รวม	44.920	399			
5. ด้านการมองอนาคตในแง่ดีด้านการคิดบวก	ระหว่างกลุ่ม	3.369	2	1.685	7.239	.001*
	ภายในกลุ่ม	92.398	397	.233		
	รวม	95.768	399			

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

6.ด้านความคิดริเริ่มและความมีอิสระ ในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.667	2	2.334	9.378	.000*
	ภายในกลุ่ม	98.795	397	.249		
	รวม	103.462	399			
7.ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการ เรียนรู้ของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	15.143	2	7.572	19.659	.000*
	ภายในกลุ่ม	152.903	397	.385		
	รวม	168.046	399			
8.ด้านความสามารถในการใช้ ทักษะ การศึกษาหาความรู้และ ทักษะ แก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	6.241	2	3.120	16.944	.000*
	ภายในกลุ่ม	73.109	397	.184		
	รวม	79.350	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.339	2	2.669	21.272	.000*
	ภายในกลุ่ม	49.817	397	.125		
	รวม	55.155	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ  
นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตาม  
ประสบการณ์ทำงาน พบว่า นักศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีความพร้อมต่อการเรียนรู้ที่  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

## สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ผลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 15 - 35 ปี มีเงินเดือน  
10,000 - 20,000 บาท มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 15 และมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำ  
ตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก และเปรียบเทียบรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านความรักในการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยนักศึกษาให้  
ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่กำลังเรียนรู้กับ  
เป้าหมายระยะยาวได้

1.2 ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะแก้ปัญหา พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ซึ่งนักศึกษาชอบวิธีการในการสำรวจมองดูปัญหาต่างๆ ที่อยู่รอบตัวว่าเป็นเรื่องท้าทาย สามารถรู้ได้ว่าอะไรคือปัญหาแท้จริงและสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ ได้

1.3 ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด นักศึกษาต้องการพัฒนาเรียนรู้อยู่เสมอตลอดชีวิต และต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก นักศึกษารู้สึกสนุกสนานในการค้นหาคำตอบเรื่องที่น่าสนใจ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก นักศึกษาต้องการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า ชอบคิดถึงอนาคตในทางที่ดีอยู่เสมอ พยายามนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ชอบทดลองทำสิ่งใหม่ๆ แม้ไม่แน่ใจว่า ผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร และสุดท้ายไม่มีปัญหาเกี่ยวกับทักษะเบื้องต้นในการศึกษาค้นคว้า

1.5 ด้านการมองอนาคตในแง่ดีด้านการคิดบวก พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยนักศึกษา มีความต้องการที่จะเรียนรู้ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ชอบคิดถึงอนาคตในทางที่ดีอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลให้นักศึกษาพยายามนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันรวมทั้ง ชอบทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

1.6 ด้านความคิดริเริ่มและความมีอิสระในการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก นักศึกษาสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง

1.7 ด้านความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก นักศึกษาสามารถทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จลุล่วง

1.8 ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีใครอื่นนอกจากตนเองที่จะต้องรับผิดชอบในสิ่งที่เลือกเรียน

2. นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน มีเงินเดือนต่างกัน มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมมีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ผลดังต่อไปนี้

### 1. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

1.1 ด้านความรักในการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากนักศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และสุวพิชชา ประสิทธิ์ชัยกิจ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาภาควิชาพื้นฐานการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่รักในความเจริญก้าวหน้าและความมุ่งสร้างสรรค์อนาคตของตนเอง

1.2 ด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้และทักษะแก้ปัญหา พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากนักศึกษาชอบวิธีการในการสำรวจมองดูปัญหาต่างๆ ที่อยู่รอบตัวว่าเป็นเรื่องท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และสุวพิชชา ประสิทธิ์ชัยกิจ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาภาควิชาพื้นฐานการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งนักศึกษาส่วนใหญ่สามารถหาวิธีการจดจำและนำความรู้ไปแก้ไขปัญหา ในชีวิตประจำวันได้

1.3 ด้านการเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2553). ได้วิจัยเรื่อง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาภาควิชาพื้นฐานการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาสามารถบังคับตนเองให้กระทำในสิ่งที่เหมาะสมกับทุกเรื่องที่น่าเรียนรู้

1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก นักศึกษารู้สึกสนุกสนานในการค้นหาคำตอบเรื่องที่น่าสนใจ มากกว่า อรทัย ซายอินทร์, (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่สามารถคิดวิธีการเรียนเรื่องใหม่ได้หลายวิธีชอบสถานการณ์การเรียนรู้ที่ท้าทาย ชอบที่จะลองวิธีการเรียนใหม่ๆ ชอบลองสิ่งใหม่ๆ

1.5 ด้านการมองอนาคตในแง่ดีด้านการคิดบวก พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก นักศึกษาต้องการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ซายอินทร์, (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมองอนาคตในแง่ดี นักศึกษาส่วนใหญ่ชอบคิดถึงอนาคตที่ดี

1.6 ด้านความคิดริเริ่มและความมีอิสระในการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์และสุวพิชชา ประสิทธิ์ชัยกิจ,(2553). ได้วิจัยเรื่อง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาภาควิชาพื้นฐานการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการเลือกเรียนและจัดสรรเวลาให้กับการเรียนจนได้

1.7 ด้านความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ พรหมสาร. (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการ

เมตาคอกนิชันทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผลการศึกษาพบว่า การเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ นักศึกษาส่วนใหญ่คิดว่าสามารถเรียนรู้ได้ดีทั้งในชั้นเรียนและเมื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.8 ด้านการมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ชาอินทร์, (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า การมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง นักศึกษาส่วนใหญ่สามารถบังคับตนเองให้กระทำในสิ่งที่ควรกระทำและสามารถจัดสรรเวลาในการหาความรู้เพิ่มเติมได้เสมอแม้จะมีภารกิจมาก

2. นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน มีเงินเดือนต่างกัน มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมมีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และสุวิศิชา ประสิทธิ์ชัยกิจ (2553) ได้วิจัยเรื่อง การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเพศชายและเพศหญิง อายุ และเงินเดือน มีผลต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ของนักศึกษา ได้ดังนี้

1. ชี้แนะแนวทางในการค้นคว้าหาความรู้ของนักศึกษา ข้อมูลที่ค้นคว้าควรให้เชื่อมโยงกับสิ่งที่กำลังเรียนรู้ ควรให้กำลังใจชื่นชมผู้ที่มีความใฝ่รู้ใฝ่

2. นำปัญหาต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของนักศึกษามาช่วยเป็นประเด็นนำเข้าสู่บทเรียนให้แก่ นักศึกษา ควรกระตุ้นให้นักศึกษารู้ปัญหาที่แท้จริง เพื่อฝึกทักษะแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ส่งเสริมให้นักศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาเรียนรู้ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืน ควรกำหนดให้นักศึกษามีส่วนร่วมเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ โดยควรตั้งประเด็นคำถามนักศึกษา ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับอะไรด้านใดเพื่อให้บริหารจัดการระหว่างการเรียนกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**บรรณานุกรม**

- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และสุวพิชชา ประสิทธิ์ชัยกิจ,(2553). การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ  
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง
- ศุมนธิ ฉันทวิริยวัฒน์, (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียนรู้โดยการนำตนเองกับการจัดการ  
ความรู้ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อรทัย ชายอินทร์, (2554). ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง



**The effectiveness of the individualized counseling program on self esteem  
in the oral health dimensions of the elderly in Tambon Nongtakhianbon,  
Amphoe Watthana Nakhon, Changwat Sakaeo**

Nattakul Khongna<sup>1</sup>, Junya Seangsanow<sup>2</sup>, Panitan Grasung<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Student of Master Degree, (Health System Management), Pathumthani University

<sup>2,3</sup>Lecturer, Health System Management, Faculty of Allied Health Sciences., Pathumthani University

**Abstract:** This research is a quasi-experimental research. There is a two group pre-test post-test research model. Objectives: 1) To compare the mean scores of self-esteem in the oral health dimensions of the elderly before entering the program between the experimental group and the control group 2) To compare the mean scores of self-esteem in the oral health dimensions of the elderly after the program between the experimental group and the control group. 3) To compare the mean scores of self-esteem in the oral health dimensions of the elderly before and after receiving the program of the experimental group. 4) To compare the mean scores of self-esteem in the oral health dimensions of the elderly before and after enrolling in the program of the control group. The sample group was the elderly aged 60-74 years. The experimental group was the elderly in Nongtakhianbon subdistrict and the control group Elderly people in Chongkum subdistrict Sample sizing Using the G-power version 3.1.9.7 package program, the sample group was 34 people. The research tools used were The self-esteem questionnaire in IOC dimensions was 0.90, the counseling manual was 0.80, the elderly manual was 0.80, and the reliability of the whole tool was 0.97. The statistics used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation. Intra-group comparisons were performed using the paired t-test statistic and the experimental and control group independent sample t-tests.

The results of this study showed that 1) After receiving the program, the experimental group had higher mean scores of self-esteem in the oral health dimension than before the experiment statistically significant difference at .01 2) After receiving the program of the control group The mean scores of self-esteem in the oral health dimension were not significantly different at .05 3) Before entering the program between the experimental group and the control group The mean scores of self-esteem in the oral health dimension were not significantly different at the .05 level. 4) After receiving the program between the experimental group and the control group The mean scores of self-esteem in the oral health dimensions were statistically significant difference at .05.

**Keywords:** Counseling, Self Esteem, Oral Health, Elderly



ผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบรายบุคคลที่มีต่อการเห็นคุณค่าของตนเอง  
ในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ ตำบลหนองตะเคียนบอน  
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ณัฐกุล ขอนนา<sup>1</sup>, จรรยา เสียงเสนาะ<sup>2</sup>, ปณิธาน กระสังข์

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท (การจัดการระบบสุขภาพ) คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

<sup>2,3</sup>อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี

**บทคัดย่อ:** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ Two group pre-test-post-test มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุก่อนเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม 2) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุหลังเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม 3) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุก่อนและหลังเข้ารับโปรแกรมของกลุ่มทดลอง 4) เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุก่อนและหลังเข้ารับโปรแกรมของกลุ่มควบคุม กลุ่มตัวอย่างคือผู้สูงอายุ อายุ 60 – 74 ปี กลุ่มทดลอง ผู้สูงอายุตำบลหนองตะเคียนบอน และกลุ่มควบคุม ผู้สูงอายุตำบลช่องกุ่ม อำเภอวัฒนานคร กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G-power version 3.1.9.7 คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปาก ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.90 คู่มือให้คำปรึกษา เท่ากับ 0.80 คู่มือผู้สูงอายุ เท่ากับ 0.80 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบภายในกลุ่มใช้สถิติ Paired t - test เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมใช้สถิติ Independent sample t - test

ผลการศึกษา พบว่า 1) หลังเข้ารับโปรแกรมกลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากสูงกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) หลังเข้ารับโปรแกรมของกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ก่อนเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) หลังเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** การให้คำปรึกษา, การเห็นคุณค่าของตนเอง, สุขภาพช่องปาก, ผู้สูงอายุ

## บทนำ

รายงานขององค์การสหประชาชาติมีทิศทางสอดคล้องกับรายงานของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่สรุป แนวโน้มจำนวนประชากรทั้งประเทศว่า ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ด้วยสัดส่วน ของประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ คาดว่าจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในช่วงปี พ.ศ. 2564 และเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด ในปี พ.ศ. 2578 (วัชรกรรณ์ ชิวโสภิญฐ, 2562: 41)

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สูงอายุประเทศไทย ปี 2561 แสดงร้อยละของผู้สูงอายุของประชากรประเทศไทย ปี 2561 พบว่า ประชากรผู้สูงอายุประเทศไทย มีจำนวน 10,666,803 คน คิดเป็นร้อยละ 16.06 (กรมกิจการ ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2561) ปี 2562 พบว่า ประชากรผู้สูงอายุ ประเทศไทย มีจำนวน 11,136,059 คน คิดเป็นร้อยละ 16.73 (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, 2562) จากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ

ในปี ค.ศ.1984 องค์การอนามัยโลก ได้ประกาศนโยบายส่งเสริมสุขภาพในชื่อ Health for All ระบุว่า การสร้างเสริมสุขภาพจำเป็นจะต้องมองสุขภาพให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน สุขภาพเป็น องค์ประกอบสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดย “คุณภาพชีวิต” (Quality of Life: QoL) หมายถึง ความรู้สึกของตัวบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ ภายใต้บริบททางวัฒนธรรมและรูปแบบการให้คุณค่าของสังคม ของเรา และเกี่ยวข้องกับหรือสัมพันธ์กับเป้าหมายในชีวิต ความคาดหวัง มาตรฐาน และความสนใจของเขา คุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่กว้าง ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ (สุดาตวง กฤษญาพงษ์, 2557: 19) และแผนผู้สูงอายุ แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 ระบุประเด็นสำคัญในการพัฒนาใน ครั้งนี้ในเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดี คือผู้สูงอายุต้องมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและจิต (สุดาตวง กฤษญาพงษ์, 2557: 19) จากข้อสรุปดังกล่าว แสดงให้เห็นความสำคัญของสุขภาพกายและจิต สุขภาพช่องปากจึงมีความสัมพันธ์ต่อ คุณภาพชีวิตด้วย ตามกรอบแนวคิดของ Locker (1988) อธิบายไว้ข้างต้น คุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่อง ปากจะครอบคลุมการไม่มีความผิดปกติทางช่องปาก เช่นการสูญเสียฟัน การไม่มีความเจ็บปวดหรือรู้สึกไม่ สบายทางช่องปาก เช่น ปวดฟัน การสามารถใช้ปากทำหน้าที่ได้ตามปกติ เช่น การรับประทานอาหารได้ ยิ้ม ได้ เข้าสังคมได้ เป็นต้น (สุดาตวง กฤษญาพงษ์, 2557: 38)

จากผลการสำรวจสุขภาพช่องปากระดับประเทศครั้งที่ 8 พ.ศ. 2560 พบว่า ผู้สูงอายुर้อยละ 56.1 มีฟันแท้ใช้งานได้อย่างน้อย 20 ซี่ ร้อยละ 40.2 มีฟันหลังสบกันอย่างน้อย 4 คู่สบ ส่วนในกลุ่มอายุ 80-89 ปี มีเพียง ร้อยละ 22.4 ที่มีฟันแท้ใช้งานได้อย่างน้อย 20 ซี่ และมีฟันหลังที่ใช้บดเคี้ยว สบกันอย่างน้อย 4 คู่สบ เหลือ ร้อยละ 12.1 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการบดเคี้ยวลดลงชัดเจน (สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย, 2561: 51) แม้ว่ากลุ่มผู้สูงอายุตอนต้น จำนวนมากกว่าครึ่ง มีฟันถาวรใช้งานได้ 20 ซี่ แต่ฟันถาวรที่เหลืออยู่นี้ ยังมีปัญหาโรค และความผิดปกติในช่องปากที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการ

ลูกกลม ที่นำไปสู่ความเจ็บปวดและการสูญเสียฟัน (สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย, 2561: 50) นอกจากนี้ ร้อยละ 52.6 ผู้สูงอายุมีฟันผุที่ยังไม่ได้รับการรักษา (สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย, 2561: 45) ร้อยละ 12.2 มีโรคปริทันต์อักเสบที่มีร่องลึกปริทันต์ตั้งแต่ 6 มม. ขึ้นไป (สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย, 2561: 63)

จากการสำรวจสุขภาพช่องปาก จังหวัดสระแก้ว ปีงบประมาณ 2564 พบว่า ผู้สูงอายुर้อยละ 14.93 มีฟันแท้ใช้งานได้ไม่น้อยกว่า 20 ซี่ และฟันแท้หลังสบกันอย่างน้อย 4 คู่สบ การสำรวจสุขภาพช่องปาก อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ผู้สูงอายुर้อยละ 36.53 มีฟันแท้ใช้งานได้ไม่น้อยกว่า 20 ซี่ และฟันแท้หลังสบกันอย่างน้อย 4 คู่สบ การสำรวจสุขภาพช่องปากตำบลหนองตะเคียนบอน อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ผู้สูงอายुर้อยละ 44.19 มีฟันแท้ใช้งานได้ไม่น้อยกว่า 20 ซี่ และฟันแท้หลังสบกันอย่างน้อย 4 คู่สบ (กลุ่มรายงานมาตรฐาน, 2564)

ปัญหาสุขภาพช่องปากเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพโดยรวมของผู้สูงอายุทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ในด้านสุขภาพกายนั้นสุขภาพช่องปากมีความสำคัญต่อการบริโภคอาหาร จำนวนฟัน ที่เหลืออยู่ในช่องปากจะส่งผลกระทบต่อความ อยากับประทานและการบดเคี้ยว พบว่าความเจ็บปวด จากฟันผุหรือโรคเหงือกมีความสัมพันธ์ต่อการเคี้ยวอาหาร ซึ่งส่งผลต่อภาวะโภชนาการและสุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุ ในผู้สูงอายุที่ไม่มีฟันธรรมชาติการทำงานของระบบบดเคี้ยวอาหารจะลดประสิทธิภาพลงส่งผลกระทบต่อระบบการย่อยอาหาร ทำให้เกิดอาการอาหารไม่ย่อย ท้องอืด ได้มากกว่าคนที่มีระบบการเคี้ยวที่ปกติ (BrodeurJM และคนอื่นๆ อ้างถึงใน กิตติคุณ บัวบาน, 2560: 46) ส่วนผลต่อสภาพจิตใจ อารมณ์ และการเข้าสังคมนั้น พบว่า ความเจ็บปวดจากการที่มีปัญหาสุขภาพช่องปาก จะส่งผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของผู้สูงอายุ โดยมีผลต่อเนื่อง ทำให้ผู้สูงอายุหลีกเลี่ยงการเข้าสังคม รวมถึงความกังวล ต่อภาพลักษณ์ที่เปลี่ยนไปอันเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพ ช่องปากก็ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีการแยกตัวออกจากสังคม ได้ง่ายกว่าผู้ที่อยู่ในวัยอื่นๆ (Fiske J และคนอื่นๆ อ้างถึงใน กิตติคุณ บัวบาน, 2560: 46 )

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบการศึกษาในกลุ่มผู้สูงอายุเป็นจำนวนมากอาจแสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้สูงอายุช่องปากมากที่สุด (สุดาตวง กฤษณาพงษ์, 2557: 261) และพบว่า สภาวะสุขภาพช่องปากมีผลต่อคุณภาพชีวิตในมิติด้าน ร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้ผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากที่ไม่ดีมีการเห็นคุณค่าของตนเองน้อยตามไปด้วย จะเห็นว่าผู้สูงอายุมีความจำเป็นต้องได้รับการคำปรึกษาในเรื่องปัญหาสุขภาพช่องปากเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากอย่างยั่งยืน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า สภาวะสุขภาพช่องปากมีผลต่อคุณภาพชีวิตในมิติด้าน ร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้ผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากที่ไม่ดีมีการเห็นคุณค่าของตนเองน้อย

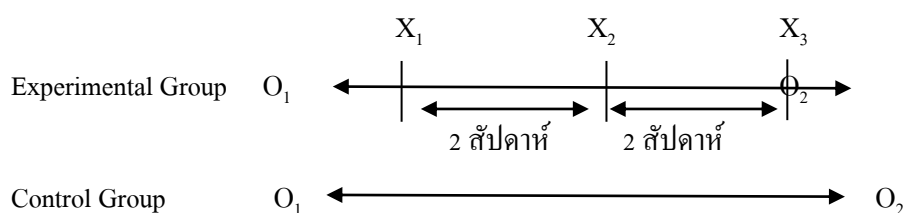
ตามไปด้วย จะเห็นว่าผู้สูงอายุมีความจำเป็นต้องได้รับคำปรึกษาในเรื่องปัญหาสุขภาพช่องปากเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ก่อนและหลังเข้ารับโปรแกรมของกลุ่มทดลอง
2. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ก่อนและหลังเข้ารับโปรแกรมของกลุ่มควบคุม
3. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ก่อนเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม
4. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว หลังเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ Two group pre-test-post-test ดังแสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 แบบแผนการทดลองของการวิจัย

Experimental Group	แทน	กลุ่มทดลอง (Experimental Group)
Control Group	แทน	กลุ่มควบคุม (Control Group)
$O_1$	แทน	การทำแบบสอบถามก่อนการทดลอง
$O_2$	แทน	การทำแบบสอบถามหลังการทดลอง
$X_1$	แทน	การเข้าร่วมกิจกรรมครั้งที่ 1
$X_2$	แทน	การเข้าร่วมกิจกรรมครั้งที่ 2
$X_3$	แทน	การเข้าร่วมกิจกรรมครั้งที่ 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้สูงอายุ อายุ 60 – 74 ปี ที่มีชื่อในทะเบียนราษฎร ในตำบลหนองตะเคียนบอน อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำนวน 594 คน (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองตะเคียนบอน, 2563) กำหนดขนาดตัวอย่าง ประมาณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G-power version 3.1.9.7 กำหนดค่า effect size 0.5 และ Power of test 0.95 (ณัฐดา กุลศรี และกาญจนา ไชยพันธ์, 2554) กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 34 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อคือ อายุ เพศ และการใส่ฟันเทียมโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปาก มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ ด้านการรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญ ด้านการรับรู้ว่าคุณมีอำนาจ และด้านการรับรู้ว่าคุณมีความดี ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

2. เครื่องมือในการทดลอง จำนวน 2 ส่วน คือ สำหรับผู้ให้คำปรึกษาและรับคำปรึกษา

ส่วนที่ 1 คู่มือในการให้คำปรึกษาการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยยึดทฤษฎีการยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางและการใช้คำปรึกษารายบุคคลมาประยุกต์ใช้เพื่อให้คำปรึกษาทันตสุขภาพผู้สูงอายุ

ส่วนที่ 2 สื่อความรู้สำหรับผู้สูงอายุ ปรับปรุงจากสื่ออินโฟกราฟิกของสำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.90 คู่มือให้คำปรึกษา เท่ากับ 0.80 คู่มือผู้สูงอายุ เท่ากับ 0.80 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ 0.970

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

1. ระยะที่ 1 การออกแบบคู่มือประกอบการดำเนินการวิจัย

1.1 ผู้วิจัยทำการศึกษา ค้นคว้าเนื้อหาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ และการให้คำปรึกษา

1.2 การออกแบบคู่มือประกอบการดำเนินการวิจัยและแบบสอบถาม

1.3 นำคู่มือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ

1.4 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลกลุ่ม Try Out เพื่อทดลองใช้คู่มือประกอบการดำเนินการวิจัย และทดลองใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ระยะที่ 2 การทดลองใช้คู่มือประกอบการดำเนินการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามแผนครบ 3 กิจกรรม ทำแบบสอบถาม ก่อน - หลังการวิจัย

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปวิจัยข้อมูล

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ คือ อายุ เพศ และการใส่ฟันเทียม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปาก ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อคำถามในแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. เปรียบเทียบผลของการใช้คู่มือในการให้คำปรึกษาการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ ภายในกลุ่มโดยใช้สถิติ Paired t - test หรือ t - test dependent

การพิทักษ์สิทธิ์

ผู้วิจัยได้ขอจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

## ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลลักษณะบุคคลระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

ข้อมูลลักษณะบุคคล	กลุ่มทดลอง (n=34)		กลุ่มควบคุม (n=34)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
หญิง	20	58.82	26	76.47
ชาย	14	41.18	8	23.53
อายุ				
กลุ่มทดลอง	$\bar{X} = 68.00, SD = 4.81, Max = 74, Min = 60$			
กลุ่มควบคุม	$\bar{X} = 65.65, SD = 4.07, Max = 73, Min = 60$			
การใส่ฟันเทียม				
ใส่	8	23.53	4	11.76
มีแต่ไม่ใส่	2	5.88	0	0.00
ไม่มี/ไม่จำเป็นต้องใส่	24	70.59	30	88.24

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มทดลองส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 อายุเฉลี่ย 68.00 ปี กลุ่มทดลองส่วนใหญ่ไม่ใส่ฟันเทียมหรือไม่มีความจำเป็นต้องใส่ฟันเทียม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปาก ก่อนและหลังเข้ารับโปรแกรมของกลุ่มทดลอง

	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
Pre-test	34	145.88	34.85	-3.90	33	<.001**
Post-test	34	156.09	29.826			

จากตารางที่ 2 พบว่า หลังเข้ารับโปรแกรมกลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากสูงกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปาก ก่อนและหลังเข้ารับโปรแกรมของกลุ่มควบคุม

	n	$\bar{X}$	SD	t	df	p
Pre-test	34	140.59	31.88	-.84	33	0.41
Post-test	34	140.97	31.70			

จากตารางที่ 3 พบว่า หลังเข้ารับโปรแกรมของกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปาก ก่อนเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
กลุ่มทดลอง	34	140.59	31.88	-.592	66.00	0.56
กลุ่มควบคุม	34	145.38	34.84			

จากตารางที่ 4 พบว่า ก่อนเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปาก หลังเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
กลุ่มทดลอง	34	156.09	29.83	2.06	66.00	0.04
กลุ่มควบคุม	34	140.97	30.70			

จากตารางที่ 5 พบว่า หลังเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบรายบุคคลที่มีต่อการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ ตำบลหนองตะเคียนบอน อำเภอดอนจาน จังหวัดสระแก้ว พบว่า หลังเข้ารับโปรแกรมกลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากสูงกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลังเข้ารับโปรแกรมของกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก่อนเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

ผลการใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบรายบุคคลที่มีต่อการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ ตำบลหนองตะเคียนบอน อำเภอดอนจาน จังหวัดสระแก้ว พบว่า หลังเข้ารับโปรแกรมกลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากสูงกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลังเข้ารับโปรแกรมของกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก่อนเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังเข้ารับโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมมีคะแนนการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม และสูงกว่ากลุ่มควบคุมหลังเข้าร่วมโปรแกรม สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริกาญจน์ กระจ่างโพธิ์ (2561) พบว่า ผลของค่าเฉลี่ยคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุภายหลังการทดลองมีระดับค่าเฉลี่ยคะแนนเพิ่มสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองก่อนและหลังการทดลอง พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐดา กุลศรี และ



กาญจนา ไชยพันธ์ (2554) พบว่า หลังการให้คำปรึกษารายบุคคลตามทฤษฎีโรเจอร์ส กลุ่มทดลองมีคะแนนความเชื่อมั่นสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบรายบุคคลที่มีต่อการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปาก ทั้ง 3 กิจกรรม ที่มีการให้ความรู้ที่ถูกต้อง การให้คำแนะนำที่ถูกต้อง การตั้งเป้าหมาย และการเสริมสร้างกำลังใจ ในการดูแลสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุมีการปฏิบัติ ความคิดที่ถูกต้อง นำมาซึ่งคะแนนการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปากที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติศักดิ์ นามวิชา (2562) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทัศนคติเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ภูมิฤทัย จุริณณะ และคณะ (2562) พบว่า ภายหลังจากทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความเข้มแข็งในการมองโลกและมีคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพ ช่องปากดีกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นกลุ่มผู้สูงอายุควรได้รับการให้คำปรึกษาในเรื่องสุขภาพช่องปากและด้านสุขภาพอื่นๆ เพื่อนำสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ สุทธิณี วัฒนกุล และคณะ (2564) พบว่า ผู้สูงอายุและนักบริบาลมีมุมมองที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับทันตสุขภาพฟันใน 3 มิติทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ผู้สูงอายุสะท้อนในมิติทางกายภาพ ที่อธิบายถึงความต้องการ ที่อยากจะมีความรู้เกี่ยวกับอาหารอร่อย ต้องการมีความสามารถในการเคี้ยวก่อนกลืนและมีฟันปลอมที่สามารถใช้งานได้ อย่างเหมาะสม ในมิติทางจิตใจจะมีความลำบากในการนอนเมื่อมีอาการปวดฟันและ โรคปริทันต์ส่วนมิติทางสังคม พบว่า ปัญหาสุขภาพช่องปากไม่เป็นปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน มุมมองของนักบริบาล พบว่า ผู้สูงอายุ ต้องการคำแนะนำในการจัดการความเจ็บปวด การช่วยตัดสินใจเลือกสถานบริการ เมื่อมีความรุนแรงของปัญหาสุขภาพ ช่องปากและการดูแลอาหารที่เหมาะสมกับสภาวะสุขภาพช่องปาก

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เช่น จัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพช่องปากเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ เป็นต้น

1.2 สามารถนำโปรแกรมการประยุกต์ใช้ทฤษฎีบุคคลเป็นศูนย์กลางเพื่อให้คำปรึกษาการเห็นคุณค่าของตนเองในมิติสุขภาพช่องปาก ของผู้สูงอายุ ตำบลหนองตะเกียนบอน อำเภอ วัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไปใช้ในกลุ่มวัยอื่นๆ ได้ เช่นวัยเรียน วัยทำงาน เป็นต้น เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรลดจำนวนมาตราวัดระดับในการตอบแบบสอบถามเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย เนื่องจากผู้สูงอายุมีความตัดสินใจลำบาก

2.2 ควรทำการศึกษาในกลุ่มวัยอื่นๆ เช่น วัยเรียน วัยทำงาน และพัฒนาเครื่องมือการวิจัยให้เหมาะสมกับกลุ่มวัยอื่นๆต่อไป

### บรรณานุกรม

กิตติศักดิ์ นามวิชา. (ม.ป.ป.). ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุ ในเขต ตำบลตำโรง อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์.

กลุ่มรายงานมาตรฐาน. [ออนไลน์]. (2564, 18 กันยายน). **ทันตกรรม(บริการ)**. เข้าถึงได้จาก

<https://trg.hdc.moph.go.th>

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). **ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ 20 ปี ประจำปี พ.ศ. 2561-2580**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามลดา.

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2561). (2563, 18 กันยายน).

**ข้อมูลสถิติจำนวนผู้สูงอายุประเทศไทย ปี 2561 ด้วยระบบ Power Bi**. เข้าถึงได้ จาก

<http://www.dop.go.th/th/know/1/153>.

กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ. (2559). **การขับเคลื่อนการดูแลระยะยาวเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ**.

**คู่มือการประเมินคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุสำหรับอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ และอาสาสมัคร**

**สาธารณสุข**. 1(2), 12-13.

ชยุตรา แปงสนิท และ ทวีวรรณ ศรีสุขคำ. (2564). **วารสารทันตภิบาล : ประสิทธิภาพของโปรแกรม**

**ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดูแลอนามัยช่องปาก โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตน**

**ในผู้สูงอายุที่ป่วยเป็น โรคเบาหวานชนิดที่2 โรงพยาบาลเสริมงาม จังหวัดลำปาง**. 32(2), 99-101.

ณัฐดา กุลสร และ กาญจนา ไชยพันธุ์. (2554). **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น : การให้**

**คำปรึกษาส่วนบุคคลตามทฤษฎีโรเจอร์ส เพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียน**. ขอนแก่น :

**สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 5 (1)

นิสากร หวลจิตร และ เสาวนีย์ เข็มจักร. (2559). **วารสารวิจัยรำไพพรรณี : ผลของการให้คำปรึกษาแบบ**

**รายบุคคลตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลางที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุ**. 10(3). 31-40.

ปราโมทย์ ประสาทกุล และ ปัทมา ว่าพัฒนางศ์. (2556). **จุดเปลี่ยนประชากรประเทศไทย**.

ปิยะดา ประเสริฐสม. (2561). **แผนการดำเนินงานทันตสาธารณสุข 2562**. (2563, 18 กันยายน 2563 จาก

<http://dental2.anamai.moph.go.th>

- ปริญญวิทย์ นุราช และคณะ. (2562). วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา : ผลของโปรแกรมการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพช่องปาก และพฤติกรรมการสื่อสารที่เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง. 11(1), 72.
- ภูมิฤทัย จุริณณะ และคณะ. (2562). วารสารทันตภิบาล : ประสิทธิภาพของโปรแกรมส่งเสริมทันตสุขภาพโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีความเข้มแข็งในการมองโลกต่อคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุที่ป่วยเป็นโรคเบาหวาน. 30(2), 68-78.
- ศุทธิณี วัฒนกุล และคณะ. (2564). มุมมองของผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคเบาหวานและ นักบริบาลผู้สูงอายุในด้านคุณภาพชีวิต ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพช่องปาก. 30(1), 44.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2561). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2560. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา. วิทยาลัยทันตสาธารณสุข. 13, 158-167.
- สุดาตวง กฤษพงษ์. (2557). คุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุปราณี ดาโลดม และคนอื่นๆ. (2555). การสร้างเสริมสุขภาพช่องปากผู้สูงอายุ. นนทบุรี: 3(1), 61-63.
- สุธา เจียรณฉัตรชัย. (2556). (2563, 10 ตุลาคม). การดูแลสุขภาพช่องปากผู้สูงอายุ. เข้าถึงได้จาก <http://hp.anamai.moph.go.th>
- สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2555). การสร้างเสริมสุขภาพช่องปาก ประตุ... ผู้สุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัยของชีวิต. นนทบุรี: สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- \_\_\_\_\_. (2556). การสร้างเสริมสุขภาพช่องปากผู้สูงอายุ เล่มที่ 7 คึนรอยยิ้มผู้สูงวัยภาคใต้. นนทบุรี: สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- \_\_\_\_\_. (2561). รายงานผลการสำรวจสถานะสุขภาพช่องปากแห่งชาติ ครั้งที่ 8 ประเทศไทย พ.ศ. 2560. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- \_\_\_\_\_. (2561). รายงานการสำรวจสถานะทันตสุขภาพแห่งชาติครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- Locker, D. (1988). Measuring oral health: a conceptual framework. *Community Dental Health*, 5(1), 3-18.
- Wilson and Cleary. (2542). อ้างถึงใน สุดาตวง กฤษพงษ์. 2557. คุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 28-29.



## **Work Motivation Affecting Organizational Commitment of Employees at Government Housing Bank Head Office**

Nichalun Wanitthanasirikun<sup>1</sup> and Wattanasom Meksuwan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Student of Master Degree, (Human resources Development), Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup>Lecturer, Human resources Development., Ramkhamhaeng University.

**Abstract:** This research purposes to: (1) the levels of work motivation of Employees at Government Housing Bank Head Office (2) the levels of Organizational commitment of the Employees at Government Housing Bank Head Office (3) the relationships between work motivation and the Organizational commitment of the Employees at Government Housing Bank Head Office. This research was use theory of Herzberg(1959) and Allen & Meyer (1990) for apply to set Conceptual for research. The Sample population consisted of 350 employees at Government Housing Bank Head Office. The research instrument was a bipartite questionnaire eliciting data concerning work motivation and organizational commitment couched at the reliability level of 0.995. Using techniques of descriptive statistics, the data collected were analyzed in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. Pearson's product moment correlation coefficient method was also employed by the researcher.

The research findings were summarized as follows : The employees under study exhibited work motivation in an overall picture at a high level. When considered in each aspect, it was found to be at a high level in six aspects in the following descending order work environment work achievement interpersonal relationships characteristics of work performed work advancement and salary. The employees under investigation displayed organizational commitment in an overall picture at a high level. When considered in each aspect, it was found that three aspects were at a very high level in the following descending order normative commitment mind and continuance commitment. 2) The researcher established that employee work motivation was positively correlated with organizational commitment at a high level at the statistically significant level of 0.01.

**Keywords:** Employee ,Motivation in Work , Organizational Commitment

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

ฉัตรลัดณ์ วาณิชชนศิริกุล<sup>1</sup> และ วรรณชนม เมฆสุวรรณ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**บทคัดย่อ:** การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ งานวิจัยครั้งนี้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg(1959) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Allen & Meyer (1990) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.995 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequencies) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน 2. บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ 3. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

**คำสำคัญ:** บุคลากร , แรงจูงใจในการทำงาน , ความผูกพันต่อองค์กร

## บทนำ

ธนาคารถือเป็นสถาบันการเงินที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจมีส่วนช่วยและเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศ ในปัจจุบันธุรกิจที่เกี่ยวกับสถาบันการเงินมีการ

แข่งขันทางการตลาดกันสูง ทั้งทางด้านการประกอบธุรกิจและด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นธนาคารพาณิชย์และธนาคารรัฐวิสาหกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและความพึงพอใจของลูกค้าที่มาใช้บริการ ทำให้ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง การดำเนินธุรกิจของธนาคารส่วนใหญ่เน้นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ในการขยายธุรกิจของธนาคารทั้งทางด้านการให้บริการด้านต่าง ๆ การให้คำปรึกษาธุรกรรมด้านการเงินด้านผลิตภัณฑ์ ด้านสินเชื่อ ฯลฯ เพื่อทำผลประกอบการให้สำเร็จตามนโยบาย และสามารถบรรลุเป้าหมายของธนาคาร

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร มีบทบาทสำคัญและเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรขาดศักยภาพในการทำงาน ไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรักความผูกพันต่อองค์กรและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง โอกาสที่จะทำให้งานและองค์กรประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้น แรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ Herzberg (1959) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะก่อให้เกิดแรงผลักดันและมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานอยากทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปเรื่อย ๆ บุคลากรจะทำงานด้วยความเต็มใจและมองว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านและครอบครัวของตน ความผูกพันต่อองค์กรก็จะค่อย ๆ พัฒนาไปตามลำดับ และเมื่อเกิดขึ้นแล้วก็จะอยู่อย่างมั่นคง ดังนั้น การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรถือเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน

ธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นธนาคารรัฐวิสาหกิจและเป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายเมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2496 พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล อุดุลยเดช ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตรา “พระราชบัญญัติ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496” และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2496 ให้จัดตั้งธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจ มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง เจตนารมณ์สำคัญในการจัดตั้ง “เพื่อช่วยเหลือทาง การเงินให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัยตามควรแก่สภาพ”

และได้มีพิธีเปิดธนาคารขึ้นในวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2496 ซึ่งถือเป็นวันเริ่มดำเนินการของธนาคารด้วย โดยใช้ตราสัญลักษณ์ “วิมานเมฆ” ที่แสดงถึงบ้านที่ทำให้ครอบครัวมีความสุข อบอุ่น ร่มเย็น เปรียบประจักษ์ ทิพย์พิมาน (รายงานประจำปีธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2564)

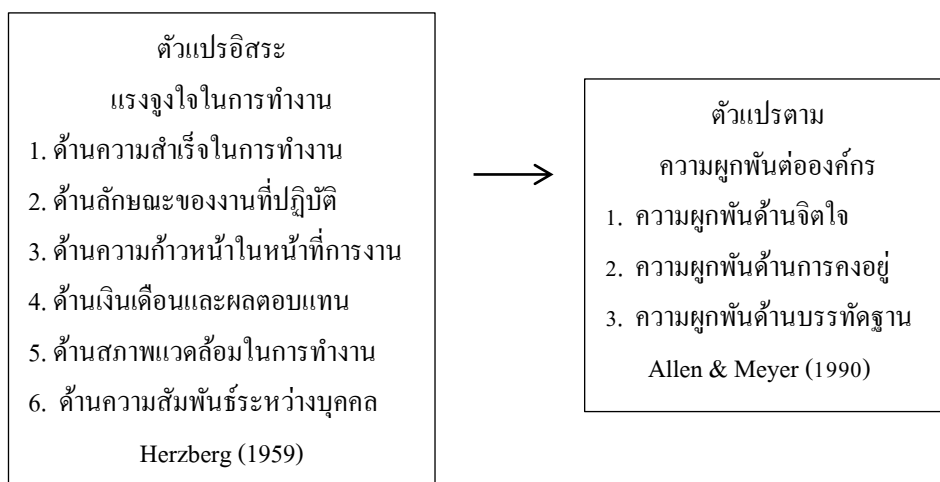
จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ เพื่อให้ทราบว่า มีปัจจัยด้านไหนบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบแนวทางในการกำหนดนโยบายและสร้างแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แนวทางในการเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบในการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 2,739 คน ข้อมูลจาก (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2564) กำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) ระดับ

ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 350 คน

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ แรงจูงใจในการทำงาน มาจากแนวคิดของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กร มาจากแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ประกอบด้วย (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

#### ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม รายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.42	0.44	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.40	0.37	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.39	0.42	มาก
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.47	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.13	0.70	มาก
6. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	4.12	0.74	มาก
ภาพรวม	4.30	0.42	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ เป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.42	0.46	มาก
2. ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	4.38	0.49	มาก
3. ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่	4.28	0.55	มาก
ภาพรวม	4.36	0.44	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	ภาพรวม
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.601**	.554**	.532**	.635**
2.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.629**	.666**	.587**	.711**
3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.541**	.707**	.467**	.654**
4.ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	.517**	.725**	.443**	.644**
5.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.648**	.689**	.618**	.738**
6.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.642**	.605**	.647**	.711**
ภาพรวม	.720**	.826**	.656**	.835**

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .835$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลวิจัยได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

### อภิปรายผล

จากผลการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริวัลย์ ใจงาม (2560) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานพบว่าบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติวิษณุ โทสุรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ

ความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลกรณ์ วิชัยศิริ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในย่านฝั่งธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในย่านฝั่งธนบุรี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉန္ฉมน แก้วอำดี (2564) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ด้านความต้องการความก้าวหน้า

1.4 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่าบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรูญลักษณ์ ป็องเจริญ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตรัช วุฒิวงศา (2560) การศึกษาแรงจูงใจการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และภาพลักษณ์ขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมบริการกรณีศึกษาโรงแรมระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา ไก่ณิล (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด กรณีศึกษา: คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐพันธ์ มีมุข (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผล

การศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความผูกพันด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ

2.2 ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยสิริ คงเอี่ยม (2562) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแม่สอด กรณีศึกษากลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

2.3 ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา หิมทอง (2562) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ อรุณจินดาตระกูลและฐิติกานท์ สัจจะบุตร (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เออีซี จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผลการศึกษาที่ผู้วิจัยสามารถนำไปประยุกต์ ใช้ ประกอบการพิจารณาในการกำหนดเป็น นโยบาย แผนงาน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการสอนงานหรือให้คำปรึกษากับบุคลากร ตลอดจนการวิธีการวางแผนการทำงาน เพื่อลดเวลาและขั้นตอนการทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ทันเวลา นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน เพื่อสร้างความมั่นใจช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ

1.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรควรมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มคุณภาพของผลงานด้วย

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน องค์กรควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษาต่อเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานทั้งในเรื่องงานที่ปฏิบัติและความรู้อื่น ๆ ที่เป็นการพัฒนาตนเองของบุคลากรและเป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

1.4 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ไม่เพียงแต่ให้ตามฐานเงินเดือนขององค์กรเท่านั้น แต่ควรคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ ตามผลประกอบการที่ดีขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ห้องปฏิบัติงานควรมีแสงสว่างที่เหมาะสม บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ ควรมีความเพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพด้วย

1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.7 ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ควรสร้างแรงผลักดันหรือทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะได้เกิดความรักและห่วงใยในองค์กร มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมอยู่เสมอและเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ซึ่งจะเกิดผลต่อบุคลากร ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุข และเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและจะได้อยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน

1.8 ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ องค์กรควรมีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและมีความเหมาะสมให้กับพนักงาน เช่น วันหยุด วันลา ประกันสุขภาพ เวลาการทำงาน และมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่างค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด และไม่มีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน

1.9 ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง พுகุยเลิกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้บุคลากรเกิดการความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆเหล่านี้

2.1 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี ของ Herzberg ในหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นหน่วยงานราชการรวมถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรทั่วไป เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวาง

หรือหลากหลายขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษาอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทขององค์กร

2.2 ควรทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Meyer ในหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นหน่วยงานราชการรวมถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรทั่วไป เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางหรือหลากหลายขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษาอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทขององค์กร

2.3 ควรศึกษาลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีอื่นบ้าง เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่าสอดคล้อง หรือแตกต่างกันอย่างไร และสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาแนวทางและวิธีการวิจัยเรื่องนี้ให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างไรบ้าง

### บรรณานุกรม

- จรูญลักษณ์ ป็องเจริญ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดสุพรรณบุรี, วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข
- ณัฐนิชา หิมทอง. (2562). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา.
- ณัฐพันธ์ มีมุข. (2560). อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณฐมน แก้วอำดี. (2564). บทบาทผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง,วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม.
- กฤษวิษณุ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สุริวัลย์ ใจงาม. (2560). บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- Obiekwe Nduka. (2016). **Employee motivation and performance.** Thesis centriauniversity of applied sciences business management.



## **Effects of a Behavior Modification Empowerment Program to Control Disease Severity in Patients with Type 2 Diabetes, Wang Khon Health Promoting Hospital Area, Si Thep District, Phetchabun Province**

Viratee Insee<sup>1</sup>, Panitan Grasung<sup>2</sup>, Chanya Saungsanao<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Student of Master Degree, (Health System Management), Pathumthani University

<sup>2,3</sup>Lecturer, Health System Management, Faculty of Allied Health Sciences., Pathumthani University

**Abstract:** This research is a quasi-experimental research. Two groups of measurements. Objectives: 1) to compare the diabetes knowledge level before and after entering the behavior modification empowerment program to control disease severity in patients with type 2 diabetes; 2) to compare the behavioral practice in. The samples used in the research a total of 36 patients with type 2 diabetes were selected by purposive sampling, and 36 in the control group. Research tools include empowerment programs. The data collection tool was a questionnaire consisting of 3 parts: part 1 general information, part 2 diabetes general knowledge test, part 3 self-care behaviors. Content Consistency Checking The conformity index was equal to 0.76 difficulty value. The discriminant power was 0.36, 0.71 and the confidence factor. (Reliability) the whole copy is equal to 0.90. The statistics used to analyze the data were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation, and Statistics Paired Samples t – test, Independent Samples t – test.

The results showed that after the trial of an empowerment program in behavior modification to control the severity of diabetes in patients with type 2 diabetes, the experimental group and the control group there are different knowledge about diabetes. It was statistically significant at the .05 level. After the experiment, the experimental group had average scores on self-care behaviors. Higher than the control group very different It was statistically significant at the .05 level ( $t=2.328$ ,  $p < .05$ ). After the experiment, the experimental group had blood sugar values decreased than the control group very different It was statistically significant at the .01 level ( $t=13.93$ ,  $p < .01$ ). Recommendations of a behavior modification empowerment program to control the severity of diabetes in type 2 diabetics can be applied to patients with type 2 diabetes for health modification. and can take care of their own health and can control blood sugar and HbA1C values are reduced to normal will result in reducing the severity of disease in diabetic patients

**Key words :** Diabetes, Empowerment program, Behavior

ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรค  
ในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 เขตพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังขอน  
อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์

วิรัตน์ อินทรีย์<sup>1</sup>, ปณิธาน กระสังข์<sup>2</sup>, จรรยา เสี่ยงเสนาะ<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท (การจัดการระบบสุขภาพ) คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

<sup>2,3</sup>อาจารย์ สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี

**บทคัดย่อ:** การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง แบบวัดสองกลุ่ม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวานก่อนและหลังเข้าโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองก่อนและหลังเข้าโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 36 คน กลุ่มควบคุม จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบทดสอบความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรคเบาหวาน ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเอง การตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้เท่ากับ 0.76 ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.36, 0.71 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติ Paired Samples t – test, Independent Samples t – test

ผลการศึกษา พบว่า หลังการทดลอง โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หลังทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเอง สูงกว่ากลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t=2.328, p < .05$ ) ข้อเสนอแนะ โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 สามารถนำไปปรับใช้กับผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 เพื่อเกิดการปรับเปลี่ยนสุขภาพ และดูแลสุขภาพตนเองได้ และสามารถควบคุมค่าน้ำตาลในเลือด ลดลงอยู่ในเกณฑ์ปกติ จะส่งผลให้ลดความรุนแรงของโรคในผู้ป่วยโรคเบาหวานได้

**คำสำคัญ :** โรคเบาหวาน, โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ, พฤติกรรม



## บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบของชีวิตมนุษย์ให้มีความสะดวกสบายมากขึ้น เช่นเดียวกับการพัฒนาทางการแพทย์ส่งผลให้มนุษย์มีชีวิตยืนยาวขึ้น ความเจ็บป่วยและเสียชีวิตจากโรคติดต่อได้รับการแก้ไข แต่ปัญหาเกี่ยวกับโรคไม่ติดต่อ (Non-communicable diseases : NCD) เช่น โรคหัวใจขาดเลือด มะเร็งต่างๆ ได้กลายเป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญ เช่นเดียวกับโรคเบาหวาน ซึ่งโรคเบาหวานเป็นโรคเรื้อรังและเป็นปัญหาสำคัญในศตวรรษที่ 21 (นุชรี อาบสุวรรณ, 2558) ที่ก่อให้เกิดภาวะแทรกซ้อนในหลายระบบของร่างกายตามมา ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ภาวะเศรษฐกิจของผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงประเทศชาติหัวใจหลักของการจัดการโรคเบาหวานคือการค้นหาโรคตั้งแต่ระยะเริ่มแรก เบาหวานเป็นโรคเรื้อรังที่เป็นปัญหาทางสาธารณสุขที่สำคัญของประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดภาวะแทรกซ้อนในหลายระบบของร่างกาย ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ภาวะเศรษฐกิจของผู้ป่วยและครอบครัว สังคม รวมทั้งประเทศชาติหัวใจสำคัญของการจัดการโรคเบาหวานคือการค้นหาโรคตั้งแต่ระยะเริ่มแรกและการดูแลรักษา เพื่อชะลอการเกิดภาวะแทรกซ้อน ทั้งนี้ผู้ป่วยและครอบครัวควรได้รับความรู้รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม เพื่อควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการรักษา ให้ระดับน้ำตาลในเลือด อยู่ในเกณฑ์ที่ปลอดภัยจากการเกิดภาวะแทรกซ้อนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ข้อมูลจากสมาพันธ์เบาหวานนานาชาติ (IDF: International Diabetes Federation) ปี พ.ศ.2560 มีการประเมินว่ามีผู้ป่วยเบาหวานรวม 425 ล้านรายทั่วโลก แบ่งเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ 629 ล้านรายทั่วโลก แบ่งเป็นผู้สูงอายุ 65 ปีขึ้นไปจำนวน 191 ล้านราย หรือมีอัตราเพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 94.8 และอายุ 20-64 ปี จำนวน 438 ล้านรายหรือมีอัตราการเพิ่มอยู่ร้อยละ 33.90 และคาดในปี 2568 ประเทศไทยจะเป็นประเทศสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ มีประชาชนที่มีอายุมากกว่า 60 ปีมากขึ้น ประชากรที่สูงอายุ 1 ใน 5 คนจะเป็นโรคเบาหวาน

สถานการณ์โรคเบาหวานในประเทศไทย มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องรวมถึงการควบคุมเบาหวานและภาวะแทรกซ้อนอื่นๆ ในประเทศไทยยังไม่บรรลุเป้าหมาย คาดการณ์ในปี 2583 ประเทศไทยจะมีผู้ป่วยเบาหวานสูงถึง 5.3 ล้านคน ปัญหาสาธารณสุขของประเทศ ในผู้ป่วยเบาหวานการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดมีความสำคัญมากเนื่องจากจะช่วยป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนได้ หากผู้ป่วยโรคเบาหวานควบคุมระดับน้ำตาลได้ไม่ดีจะเกิดภาวะแทรกซ้อนที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต โรคที่เป็นปัญหาสาธารณสุข 3 อันดับแรก คือ โรคมะเร็ง โรคหัวใจและหลอดเลือด และโรคอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นโรคไร้เชื้อที่เกิดจากพฤติกรรมจากการดำเนินชีวิต (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2552) กลุ่มโรคนี้เป็นภัยเงียบหรือฆาตรกรเงียบซึ่งอุบัติขึ้นคุกคามและส่งผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ

ผู้ป่วยด้วยโรคเบาหวานเข้ารับการรักษาตัวที่โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 698,720 ครั้ง คิดเป็นอัตราป่วยด้วยโรคเบาหวาน 1,081.25 ต่อแสนประชากร มีผู้เสียชีวิตจากโรคเบาหวานสูงถึง 11,389 ราย หรือเฉลี่ยวันละ 32 ราย คิดเป็นอัตราตายด้วยโรคเบาหวาน 17.83 ต่อแสนประชากร และนอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ป่วยเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้ดีมีเพียงร้อยละ 37.9 ซึ่งถ้าควบคุม

สภาวะ ของโรคเบาหวาน ไม่ดีก็จะมีปัญหาภาวะแทรกซ้อนตามมา ทั้งในเรื่อง ตา ไต หัวใจ และ เท้า (นุชรี อาบสุวรรณ, 2558)

จังหวัดเพชรบูรณ์ จากการรายงานของสำนักงานสาธารณสุข พบว่า ปี 2559 - 2561 จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอัตราการชุกโรคเบาหวานในประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8.4, 8.8 และ 8.7 ตามลำดับ ใกล้เคียงค่า NHES5 (ร้อยละ 8.9) อัตราผู้ป่วยโรคเบาหวานรายใหม่ ปี 2559-2561 อัตรา 530.77, 502.1 และ 487.0 ซึ่งมีแนวโน้มลดลงทุกปี ปี 2561 สถานการณ์การควบคุมโรคเบาหวาน พบว่าจังหวัดเพชรบูรณ์ผู้ป่วยเบาหวานที่สามารถควบคุมได้ร้อยละ 32.83 (เทียบผู้ป่วยที่ขึ้นทะเบียนทั้งหมด) ไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 40 แต่มีผลงานสูงกว่าระดับประเทศ (เขต 2 ร้อยละ 35.52 ประเทศ ร้อยละ 26.91) และผ่านเกณฑ์ 2 อำเภอ แต่เมื่อเทียบกับกลุ่มที่ตรวจ ตรวจ HbA1C พบว่าภาพจังหวัดคุมได้ร้อยละ 42.56 (ตรวจ HbA1C ร้อยละ 77.21 ) และคุมได้ผ่านเกณฑ์ได้ 6 อำเภอคือ ชนแดน หล่มสัก วิเชียรบุรีบึงสามพัน น้ำหนาว และวังโป่ง (สุประวีณ์ ปภาดากุล, 2562)

อำเภอศรีเทพ เป็นอีกอำเภอหนึ่งที่มีผลการดำเนินงานเรื่องการควบคุมระดับน้ำตาลของผู้ป่วยเบาหวานได้ไม่ดี ไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยในปี 2561 อำเภอศรีเทพ มีผู้ป่วยเบาหวานที่สามารถควบคุมได้เพียงร้อยละ 23.77 และมีผู้ป่วยเบาหวาน และความดันโลหิตสูง ได้รับการวินิจฉัยว่าป่วยเป็นโรคไตเรื้อรังรายใหม่ถึงร้อยละ 20.67 อีกทั้งยังมีการคัดกรองภาวะแทรกซ้อนทางตา และเท้า ต่ำกว่าเป้าหมาย โดยสามารถคัดกรองได้ร้อยละ 28.29 และ 32.32 (เกณฑ์ร้อยละ 60) ตามลำดับ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์, 2562) ในเขตพื้นที่รับผิดชอบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังขอน อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนผู้ป่วยที่ขึ้นทะเบียนรวมจำนวน 400 คน และรับบริการที่ในเขตพื้นที่จำนวน 135 คน เบาหวานชนิดที่ 2 ในเขตพื้นที่มีระดับน้ำตาลในเลือด (HbA1C) ไม่เกินร้อยละ 7 นั้นเขตพื้นที่รับผิดชอบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังขอนควบคุมระดับน้ำตาลในเลือด (HbA1C) ได้เพียง ร้อยละ 12 จากผู้ป่วยเบาหวาน ทั้งหมด และควบคุมระดับน้ำตาลในเลือด (HbA1C) ไม่ได้เพราะมีค่า มากกว่า 7 ถึงร้อยละ 88

เขตพื้นที่รับผิดชอบโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังขอนการดำเนินการควบคุมป้องกันภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วยโรคเบาหวานดำเนินการไปตามภารกิจหน้าที่ โดยการจัดทำแผนงานส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวาน และเฝ้าระวังการเกิดภาวะแทรกซ้อนอย่างต่อเนื่องควบคุมและก็ยังพบว่าค่าระดับน้ำตาลในเลือด (HbA1C) ได้เพียง ร้อยละ 12 จากผู้ป่วยเบาหวาน ทั้งหมด และควบคุมระดับน้ำตาลในเลือด (HbA1C) ไม่ได้เพราะมีค่า มากกว่า 7 ถึงร้อยละ 88 จากข้อมูลและสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญในการดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในการลดระดับน้ำตาลในเลือดในผู้ป่วยโรคเบาหวานเพื่อป้องกันควบคุมภาวะแทรกซ้อนที่จะเกิดกับผู้ป่วยโรคเบาหวานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถสร้างความเชื่อมั่นในตนเองค่าระดับน้ำตาลในเลือดสามารถควบคุมได้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยจึงนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจตามทฤษฎีแนวคิดของกิ๊บสัน 4 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย การค้นพบ

สภาพการณ์จริง (discovering reality) ของตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ การคิดรู้ และพฤติกรรม การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ (critical reflection) เป็นการทบทวนเหตุการณ์สถานการณ์อย่างรอบคอบ เพื่อการตัดสินใจและจัดการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม การตัดสินใจและวิธีเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติ (taking charge) เพื่อเป็นวิธีที่แก้ปัญหาให้แก่ตนเอง และสอดคล้องกับการรักษาของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ป่วยต้องมีส่วนในการหาข้อมูลร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และกันอภิปรายปัญหา อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ป่วยเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น การคงไว้ซึ่งซึ่งการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (holding on) มาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้กับผู้ป่วยโรคเบาหวาน ผู้วิจัยคาดว่า การใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้ผู้ป่วยโรคเบาหวานสามารถนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพตนเองเกิดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อน ลดความรุนแรงจากโรคและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขและยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับ โรคเบาหวานกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมก่อนและหลังเข้าโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมก่อนและหลังเข้าโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental research) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ Two group pre-test – post-test Design (Tuckman 1999 : 162)

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง ประมาณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปอำนาจการทดสอบ (Power of the test) G\*Power 3.0 (Buchner, 2010) Type I error = 0.05, Power of test  $(1-\beta) = 0.09$  , ค่า Effect size = 0.5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มทดลองการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากการสำรวจกลุ่มประชากรผู้ป่วยเบาหวานในชุมชนโดยใช้แบบสอบถาม ในการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion criteria) ดังนี้ คือ

1. ผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ที่ไม่สามารถควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้ ระดับน้ำตาลในเลือด (HbA1c) ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565 มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 7
  2. ไม่มีภาวะแทรกซ้อน โรคทางตา โรคไตวายเรื้อรัง และโรคทางทางเท้า
  3. เป็นเพศ ชาย หรือ หญิง มีการรับรู้และสติสัมปชัญญะดี สามารถสื่อสารเข้าใจ
  4. สามารถฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยได้
  5. มีความยินดี เต็มใจที่จะเข้าร่วมทำการศึกษานี้ตลอดจนสิ้นสุดโครงการ
- ได้กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้าในครั้งนี้ กลุ่มทดลองจำนวน 36 คน กลุ่มควบคุม 36 คน

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ดังนี้

1. ผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ไม่สามารถเข้าร่วมการดำเนินการทดลองได้ครบตามโปรแกรม จำนวน 4 ครั้ง

2. ผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ไม่สมัครใจเข้าร่วมดำเนินการทดลอง  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ชนิด คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองคือ

- 1.1 โปรแกรมการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย อุปกรณ์ เนื้อหาของโปรแกรมการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 เพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนและวิธีการสร้างพลังอำนาจในตนเอง ดังนี้

- 1.1.1 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้วิจัย ได้แก่ เครื่องเจาะน้ำตาลปลายนิ้ว เครื่องชั่งน้ำหนักเครื่องวัด

ส่วนสูง

- 1.1.2 คู่มือการปฏิบัติตัวของผู้ป่วยเบาหวานเพื่อแจกให้กลุ่มตัวอย่างหลังกิจกรรมการให้ความรู้เรื่องโรคเบาหวาน

- 1.1.3 เทปบันทึกเสียงใช้บันทึกเสียงในขณะที่ทำการสนทนากลุ่มการประชุมกลุ่มย่อย

- 1.1.4 กิจกรรมทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจกับสัน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบทดสอบความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรคเบาหวาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเอง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้เท่ากับ 0.76 ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.36, 0.71 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่จับได้เท่ากับ 0.90

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติ Paired Samples t – test, Independent Samples t – test

การพหุคูณสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้ขอจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ เลขที่รหัสโครงการ ศสจ.พช.2/65-39-7/04/65 อนุมัติเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2565

### ผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรคเบาหวาน โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรคเบาหวาน โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม หลังการทดลองโปรแกรม

(n=36)

ความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวาน	n	$\bar{X}$	S.D	t	df	p
กลุ่มทดลอง	36	8.50	0.99	0.688	35	.024
กลุ่มควบคุม	36	6.26	1.72			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรคเบาหวาน โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม หลังการทดลองโปรแกรม พบว่า หลังการทดลองโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเอง ผู้ป่วยโรคเบาหวาน ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเอง ก่อนและหลังเข้าโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุม ความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่ม ควบคุม

(n=36)

พฤติกรรมการปฏิบัติ	n	$\bar{X}$	S.D	t	df	p
กลุ่มทดลอง	36	138.03	5.80	2.328	66	<0.023
กลุ่มควบคุม	36	100.91	5.80			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองหลังเข้าโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า หลังเข้าโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเอง แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

หลังการทดลอง โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวานแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หลังทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเอง สูงกว่ากลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t=2.328, p < .05$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยรวมด้านความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 7.17, S.D. = 1.60$ ) หลังการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวมด้านความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 8.50, S.D. = 0.99$ ) เมื่อเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการทดลอง โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของ

โรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อภิปรายได้ดังนี้ จากการศึกษาในครั้งนี้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ผู้วิจัยได้เชิญสหสาขาวิชาชีพมาเป็นวิทยากร กระบวนการค้นหาสภาพการณ์จริงสะท้อนความคิดในการรับรู้และตระหนักเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง ประกอบด้วย รู้เท่าทันโรคเบาหวาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวาน สาเหตุ อาการของโรค ภาวะแทรกซ้อน การรักษาโรคเบาหวาน การป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนจากโรคเบาหวาน วิทยากรได้ให้ความรู้ที่ลึกซึ้ง และเน้นให้กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตลอดเวลา สื่อที่ใช้นำเสนอกลุ่มตัวอย่างอ่านเข้าใจง่ายได้ด้วยตนเอง เน้นเนื้อหาที่เป็นเฉพาะโรคเบาหวาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสนใจและตั้งใจเป็นอย่างดี และจากการศึกษาข้อมูลทั่วไปลักษณะประชากร พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่งผลให้มีความเข้าใจและอ่านได้เข้าใจอย่างดี และองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดนั้นประกอบด้วย สาเหตุ อาการของโรค ภาวะแทรกซ้อน การรักษาโรคเบาหวาน การป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนจากโรคเบาหวาน ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุ อาการของโรค ภาวะแทรกซ้อน การรักษาโรคเบาหวาน การป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนจากโรคเบาหวาน มากขึ้น ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวานสูงกว่าก่อนการทดลอง โปรแกรมสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ Good (1973) ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นข้อเท็จจริง ความจริง กฎเกณฑ์และข้อมูลต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้จากมวลประสบการณ์ต่างๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ (พรรณี สวนเพลง, 2552) ความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะ ความเข้าใจ หรือสารสนเทศ ที่ได้รับมาจากประสบการณ์สภาพแวดล้อม ที่สามารถแบ่งปันกันได้และสอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎีของ กีบสัน (Gibson, 1991) อธิบายไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดนามธรรม ซึ่งขึ้นกับเวลาและสถานที่ในขณะนั้น (Reynolds cited in Gibson, 1993) เป็นการให้อำนาจหรือการเพิ่มความสามารถของบุคคลให้อำนาจในการควบคุมจัดการและการใช้ทรัพยากรหรือความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทรงเดช ยศจำรัส, ปารีชา นิพนพานนท์ (2556) ศึกษาผลการพัฒนาความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายเพื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ในโรงพยาบาลชุมชนแพ อำเภอลำดวน จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวาน สูงกว่าก่อนการทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value<0.001) 95% CI=23.46–32.49 มีค่าระดับน้ำตาลในเลือด (FBS) อยู่ระหว่าง 141-180 mg% คิดเป็นร้อยละ 42.50 (เฉลี่ย 145.55 mg%, S.D.=32.37) มีค่าน้ำตาลสะสม (HbA1C) ลดลงได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดคือไม่เกินร้อยละ 6.5 จำนวน 5 คน และการศึกษา นันนภัส พิระพุดพิงศ์ (2555) ศึกษา ผลของโปรแกรมการจัดการดูแลตนเองต่อความรู้ กิจกรรมการดูแลตนเอง และค่าฮีโมโกลบินที่มีน้ำตาลเกาะ ในผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ผล

การศึกษา พบว่า คะแนนความรู้และกิจกรรมการดูแลตนเองของผู้เป็นหวานหลังเข้าโปรแกรมดีกว่า ก่อนเข้าโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.000$ )

ผลการศึกษา พบว่า ก่อนการทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยรวมด้านพฤติกรรมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเอง อยู่ในระดับปฏิบัติ 1-2 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $\bar{X} = 102.32$ , S.D. = 3.85) หลังการทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยรวมด้านพฤติกรรมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองอยู่ในระดับปฏิบัติ 3-4 ครั้ง ต่อสัปดาห์ ( $\bar{X} = 138.03$ , S.D. = 5.80) เมื่อเปรียบคะแนนเฉลี่ยรวมด้านพฤติกรรมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเอง ก่อนและหลังการทดลองโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม พบว่า หลังเข้าโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติในการดูแลสุขภาพตนเองสูงกว่ากลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ดังนี้ จากการศึกษาในครั้งโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนิน

กิจกรรมในการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยประยุกต์ แนวคิด ทฤษฎีของกิบสัน (Gibson, 1993) กิจกรรม การผ่านประสบการณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถจำลองลงประสบการณ์ จริงร่วมกับประสบการณ์ที่บุคคลมีอยู่ให้เชื่อมโยงไปสู่ปัญหาของการเกิด โรคเบาหวานและไม่สามารถควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้ ให้กลุ่มตัวอย่างแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การรับรู้เกี่ยวกับ โรคเบาหวาน อาหาร โรคเบาหวาน การปฏิบัติ พฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันระดับน้ำตาลในเลือดสูง การดูแลเท้า จากประสบการณ์จริงของตนเอง กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น แล้วช่วยกันรวบรวมเป็นภาพรวมของกลุ่มในแต่ละ ประเด็น จากนั้นให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอ ความรู้สึกต่อความสามารถของตนเองในการปฏิบัติพฤติกรรมการดูแลตนเองเพื่อป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนโรคเบาหวาน และเปิดโอกาสให้แต่ละคนแสดงความคิดเห็น

กิจกรรมการระบุประสบการณ์ มีวัตถุประสงค์ประสงค์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถเชื่อมโยงปัญหาโรคเบาหวานและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากโรคเบาหวานที่ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่จากการได้รับประสบการณ์ 30 นาที) กลุ่มตัวอย่างระดมสมองเพื่อระบุและเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่ผ่านมาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง เช่นด้านการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย ว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้น ได้ทำอะไรไปบ้างและรู้สึกอย่างไร และคิดว่าผู้อื่นพูดหรือทำอะไรและรู้สึกอย่างไร และในปัจจุบันมีปัญหาอะไรบ้าง กลุ่มตัวอย่างนำเสนอการวิเคราะห์ปัญหาเบาหวานที่มีระดับน้ำตาลในเลือดสูง และควบคุมไม่ได้

กิจกรรมการวิเคราะห์ประสบการณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจถึงอิทธิพล และความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่เป็นสาเหตุการเกิดภาวะแทรกซ้อนของโรคเบาหวานที่เกิดขึ้น กลุ่มตัวอย่าง



นำปัญหาที่เกิดจากโรคเบาหวานภาวะแทรกซ้อนต่างๆที่ประสบมาร่วมกันวิเคราะห์ภายในกลุ่ม จากการทำกิจกรรมที่ 3 แบ่งกลุ่ม ร่วมกันระดมสมองเพื่อช่วยกันวิเคราะห์สาเหตุของโรคเบาหวาน ใครมี อิทธิพลและเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัญหา ใครเป็นผู้ตัดสินใจและการตัดสินใจนั้นส่งผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว และใช้เส้นโยงใยความสัมพันธ์ พร้อมทั้งจัดบันทึกลงในกระดาษ นำเสนอการผลการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโรคเบาหวานและผลกระทบ ภาวะแทรกซ้อนของโรคเบาหวานเพื่อการสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ การค้นหาทางเลือกที่จะปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา

กิจกรรมการรับรู้ความสามารถของตนเองมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการรับรู้ความสามารถตนเองในการกระทำ พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อป้องกันการเกิดระดับน้ำตาลในเลือดสูง และป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากโรคเบาหวาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ใช้ระยะเวลา 2 ชั่วโมง) ให้กลุ่มตัวอย่างศึกษาอันตราย และภาวะแทรกซ้อนของเบาหวาน ประโยชน์และ แนวทางปฏิบัติของการลดระดับน้ำตาลในเลือดของตนเอง ให้ชม โมเดลอาหารและเรียนรู้เกี่ยวกับปริมาณอาหารต่อวันเพื่อลดระดับน้ำตาลในเลือด กลุ่มตัวอย่างได้เรียนรู้จากประสบการณ์บุคคลตัวอย่างโดยการรับฟังการเล่าประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ โดยครูผู้สอนจากวิทยากร และกลุ่มตัวอย่างที่ระดับน้ำตาลในเลือดดี สามารถคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้ปกติ เป็นระยะเวลา 2 ปี เพื่อมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พูดคุยซักถามเพื่อนในกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิดกำลังใจในการดูแลสุขภาพตนเอง ให้แต่ละคนวิเคราะห์ตนเอง โดยเปรียบเทียบกับแนวทางปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างและให้แต่ละคนจัดทำแนวทางของตนเอง แบ่งกลุ่มทำกิจกรรม ,ลูกบอล 3 สี เพื่อสร้างการรับรู้ความสามารถในระดับกลุ่ม ซึ่งมีความหมาย ดังนี้คือสีเขียว หมายถึง ทำได้ สีเหลือง หมายถึงไม่แน่ใจ และสีแดงหมายถึงทำไม่ได้ให้แต่ละคนจัดทำพันธสัญญาของตนเอง เพื่อดูแลสุขภาพ โดยกำหนดระยะเวลา 1 เดือน

กิจกรรมการวางแผนมีวัตถุประสงค์ประสงค์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง กำหนดแผน ขั้นตอนและเลือกวิธีปฏิบัติ ให้กลุ่มตัวอย่าง ‘ทำพันธสัญญา เพื่อดูแลสุขภาพตนเอง’ลงในแบบฟอร์มที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ให้และให้กำลังใจในการนำไปปฏิบัติที่บ้าน โดยกำหนดระยะเวลา 1 เดือน ผู้วิจัย ขอหมายเลขโทรศัพท์และสถานที่ติดต่อของกลุ่มตัวอย่างเพื่อติดตามเยี่ยม ให้ความช่วยเหลือ และการกระตุ้นให้รับการตรวจตามนัด

กิจกรรมการปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการคงไว้ซึ่งการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการพบกัน ภายหลังจากได้ปฏิบัติดูแลสุขภาพตนเองมา 1 เดือน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคตลอดจนผลที่ได้รับจากการดูแลสุขภาพตนเองโดยมีการปฏิบัติดังนี้ ให้กลุ่มตัวอย่างได้ปฏิบัติพฤติกรรมตามบันทึก พันธสัญญา เพื่อดูแลสุขภาพที่แต่ละคนได้ วางแผน (ปฏิบัติพฤติกรรม สัปดาห์ที่ 7-11 ) การนัดหมายกลุ่มตัวอย่างหลังจากได้ปฏิบัติกิจกรรมมาแล้ว 1 เดือน ( สัปดาห์ที่ 4 ) ให้กลุ่มตัวอย่างได้เล่าประสบการณ์ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคในการดูแลสุขภาพเพื่อให้ เป็นไปตามพันธสัญญาและให้เปรียบเทียบระหว่างพันธสัญญาที่ทำไว้กับสิ่งที่ได้ปฏิบัติจริง ให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่จะ ทดลองกลับไปปฏิบัติใหม่ผู้วิจัยให้คำแนะนำและสาธิตการดูแลเพิ่มเติม ทำความตกลงร่วมกันในการนำแนวทางการดูแลสุขภาพตนเองกลับไปปฏิบัติต่อที่บ้านอีก 4 สัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างนำไปปฏิบัติและเกิดการ

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพตนเอง ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติ หลังการทดลอง โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่สูงกว่าก่อนการทดลอง โปรแกรม และสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ ดำเนินการดูแลสุขภาพตนเองตามปกติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สวาง สุทธิเลิศอรุณ (อ้างถึงในวลัยพร สกุลทอง, 2551 : 10) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง กิริยา อาการ บทบาท ลีลา ท่าทาง การประพฤติปฏิบัติ การกระทำที่แสดงออกให้ปรากฏสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทางใดทางหนึ่งใน 5 ทวาร คือ โสตสัมผัส จักขุสัมผัส ชิวหาสัมผัส ฉานสัมผัส และทางผิวหนังหรือมีฉะนั้นก็สามารถวัดได้ด้วย เครื่องมือ และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของกิบสัน (Gibson, 1991) พบว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การค้นพบสถานการณ์จริง (Discovering reality) เป็นขั้นตอนของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในขั้นนี้จะทำให้บุคคลค้นพบและยอมรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับตนเอง จะมีการตอบสนองของบุคคล 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านสติปัญญาการรับรู้ และด้านพฤติกรรมตอบสนอง ทางด้านอารมณ์ เมื่อแต่ละบุคคลรับรู้และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ก็จะเกิดความรู้สึกสับสน ไม่แน่ใจ ต่อต้าน วิตกกังวล ภาวะวุ่นวาย กลัว โกรธ ซึ่งอาการทั้งหมดเกิดจากที่บุคคลไม่สามารถยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น ในสภาพของความเป็นจริงได้ ความรู้สึกเจ็บปวดที่จะต้องเผชิญ ประกอบกับความไม่เข้าใจในสภาพ และความยุ่งยากซับซ้อนของปัญหา ความไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ รวมทั้งการขาดความรู้ ความเข้าใจในการดูแลที่จะเกิดขึ้นต่อไป ในระยะนี้บุคคลจะรู้สึกคับข้องใจที่จะคิดว่าผู้ป่วยไม่สามารถ กลับคืนสู่ภาวะสุขภาพที่ดีได้ แต่ผู้ให้การดูแลจะรู้สึกดีขึ้นหากเปลี่ยนวิธีคิดและมีความหวังว่าผู้ป่วยมีโอกาสที่จะมีอาการที่ดีขึ้นซึ่งการคิดในลักษณะนี้จะช่วยให้ผู้ดูแลมีกำลังใจที่ดีขึ้น พยายามค้นหาปัญหา สาเหตุที่เกิดขึ้นตามสภาพที่เป็นจริงเพื่อให้การช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม การตอบสนองทางสติปัญญา การรับรู้ เมื่อแต่ละบุคคลรู้สึกสูญเสียความสามารถ หรือไม่มั่นใจในการดูแลผู้ป่วย ก็จะมีการแสวงหาความช่วยเหลือจากสิ่งรอบข้าง โดยการหาข้อมูลรู้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ไม่ว่าจะเป็นการอ่านจาก หนังสือ การซักถามข้อมูลจากที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่ประสบเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกัน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจเหตุการณ์และสถานการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในระยะนี้บุคคลจะใช้ข้อมูลความรู้ทั้งหมดที่ได้จากการแสวงหาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ประกอบ การตัดสินใจให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย การตอบสนองทางพฤติกรรม เมื่อแต่ละบุคคลได้รับรู้และตระหนักว่าการดูแลผู้ป่วยเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง การที่บุคคลคิดว่าการกระทำของตนเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในขณะนั้น พยายามมองปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่ที่ดี และพยายามทำความเข้าใจกับปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจนสามารถรู้ชัดเจนว่าปัญหาหรือสิ่งที่ผู้ป่วยต้องการอย่างแท้จริง คืออะไร เกิดความเข้าใจชัดเจนในการดูแล เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง โดยใช้ประสบการณ์การแก้ปัญหาที่ผ่านมาและประยุกต์กับสถานการณ์ใหม่ ในขั้นนี้บุคคลจะได้รับข้อมูลย้อนกลับและการวิพากษ์วิจารณ์ การกระทำจากบุคคลที่เกี่ยวข้องอาจทำให้รู้สึกสับสน คับข้องใจและไม่มั่นใจ จนในที่สุดผู้ดูแลจะตระหนักได้เองถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และจะเริ่มเปลี่ยนวิธีการคิด คือ พยายามเปลี่ยนมาคิดในแง่บวก และคิดว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้

ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical reflection) เมื่อบุคคลสามารถค้นพบปัญหา และเกิดความคับข้องใจมากขึ้น ก็จะส่งผลให้บุคคลได้พัฒนาขึ้น ช่วยให้กลับมามองปัญหา ประเมิน และคิด พินิจพิเคราะห์ถึงสถานการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดในแง่มุมต่างๆ ให้เกิดความเข้าใจชัดเจนเพื่อนำไปสู่ การแก้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ในขั้นนี้จะช่วยให้บุคคลเกิดการพัฒนารู้สึกมีพลังอำนาจใน การควบคุมตนเอง (A sense of personal control) เป็นกระบวนการเริ่มต้นของกระบวนการเสริมสร้างอำนาจ อันจะนำไปสู่ การตัดสินใจเลือกวิถีปฏิบัติที่เหมาะสม และช่วยให้บุคคลมีการรับรู้ถึงพลังอำนาจในตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 การตัดสินใจเลือกวิถีปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสม (Taking charge) ก่อนหน้านั้นบุคคลมีความ ตระหนักในความเข้มแข็ง เชื่อมั่นในความรู้ของตนเอง การตัดสินใจเลือกวิถีปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อ ควบคุมจัดการกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีเงื่อนไขดังนี้คือ การส่งเสริม (Avocation for) การเรียนรู้ ปัญหา (Learning the ropes) การเรียนรู้ในการคงพฤติกรรม การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการรักษาใน โรงพยาบาล การสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการรับรู้ และมีส่วนร่วมอย่างจริงจังใน การตัดสินใจในการรักษาและทราบผลที่เกิดขึ้นต่อสุขภาพของตนเอง โดยบุคคลพยายามแสวงหาข้อมูลที่ ทันสมัยประกอบการพิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพต้องการการสื่อสารระหว่างทีมสุขภาพ ต้องการการมี ส่วนร่วมสุขภาพ ช่วยให้การตัดสินใจในการแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้บุคคลเกิดความ เชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นและมีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ (Holding on) เป็นขั้นตอนที่บุคคลมี ความสามารถในการมีความเชื่อมั่น รู้สึกมีพลังอำนาจในการจัดการสิ่งต่างๆ ที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ และจะคงไว้ซึ่งพฤติกรรมในการแก้ปัญหาไว้ใช้ในครั้งต่อไป

จะเห็นได้ว่าขั้นตอนแต่ละขั้นตอนดังกล่าวในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งที่ทำให้ บุคคลมีความสามารถ เกิดความเชื่อมั่นในพลังอำนาจ ที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุ เป้าหมาย ซึ่งการที่แต่ละบุคคลสามารถผ่านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพียงใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้วยเช่นกัน และสอดคล้องกับ การศึกษาของ ทรงเดช ยศจาร์ส, ปารีชา นิพพานนท์ (2556) ศึกษาผลการพัฒนาความสามารถของตนเอง และการตั้งเป้าหมายเพื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดของผู้ป่วย เบาหวานชนิดที่ 2 ในโรงพยาบาลชุมชนแอ่ง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ภายหลังจาก ทดลอง กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้และเจตคติเกี่ยวกับ โรคเบาหวาน การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง ความคาดหวังในผลลัพธ์ของการปฏิบัติตัวในการดูแลตนเอง การตั้งเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมควบคุมระดับน้ำตาลในเลือด การปฏิบัติตัวในการดูแลตนเองด้าน การรับประทานอาหาร, การออกกำลังกาย, การจัดการความเครียด, การดูแลสุขภาพอนามัยและเท้า, การรับประทานยารักษา โรคเบาหวานและการพบแพทย์ตามนัด สูงกว่าก่อนการทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ( $P\text{-value} < 0.001$ ) 95% CI=23.46–32.49 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สมคิด อ่อนปรางค์ (2552) ได้ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวาน ในคลินิกเบาหวาน อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี โดยใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วย 4

ขั้นตอนได้แก่ 1) การค้นพบสภาพการณ์จริง 2) การสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเองและ 4) การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ภายหลังการทดลองพบว่าผู้ป่วยโรคเบาหวานกลุ่มตัวอย่างการรับรู้การมีพลังอำนาจในตนเองด้านการรับรู้ความสามารถในการควบคุมและจัดการสถานการณ์การรับรู้ความพึงพอใจในความสามารถของตนเองการรับรู้ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองการรับรู้เป้าหมายและความหมายในชีวิตของตนเองการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมในการดูแลตนเองพฤติกรรมในการดูแลตนเองด้านการปฏิบัติตนในชีวิตประจำ ด้านการรับประทานอาหารและน้ำ ด้านการออกกำลังกายด้านการพักผ่อนและด้านการจัดการความเครียดเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองและดีกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ )

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

นำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นนโยบาย เป็นแนวปฏิบัติให้กับหน่วยงานภายในหน่วยบริการสุขภาพที่มีบริบทการดูแลผู้ป่วยที่มีความใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดี

##### 2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากการศึกษาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 สามารถนำไปปรับใช้กับผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ครอบคลุมเพื่อเกิดการปรับเปลี่ยนสุขภาพ และดูแลสุขภาพตนเองได้ และสามารถควบคุมค่าน้ำตาลในเลือด ลดลงอยู่ในเกณฑ์ปกติ จะส่งผลให้ลดความรุนแรงของโรคในผู้ป่วยโรคเบาหวานได้

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยติดตามผลระยะยาว และศึกษาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อควบคุมความรุนแรงของโรคเบาหวานในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ในกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรังอื่นๆ

#### บรรณานุกรม

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (2553). รายงานเฝ้าระวังโรคทางระบาดวิทยา. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. ข้อมูลทะเบียนราษฎรอำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ ปี 2562

ทรงเดช ยศจำรัส, ปาริชา นิพพานนท์. (2556). ผลการพัฒนาความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายเพื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ในโรงพยาบาลชุมชนแออัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์.; 6 (3): 130-140.

- นุชรี อามสุวรรณ, & นิตยา พันธุเวทย. (2554). **ประเด็นสารวันธรรมรงค์เบาวานโลก ปี 2554.**  
สำนักโรคไม่ติดต่อ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). **ชุดวิชา 21701 การวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์**  
**เชิงปริมาณ: สถิติบรรยายและสถิติพาราเมตริก.** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพฯ : โรง  
พิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นันทภัท พิระพฤติพงศ์. (2555). **ผลของโปรแกรมการจัดการดูแลตนเองต่อความรู้ กิจกรรมการดูแลตนเอง**  
**และค่าฮีโมโกลบินที่มีน้ำตาลเกาะ ในผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2.** วารสารสมาคมพยาบาล สาขาภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์. (2563). **HDC - Dashboard.** [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 ตุลาคม  
2564]. เข้าถึงได้จาก:[https://pnb.hdc.moph.go.th/hdc/main/index\\_pk.php](https://pnb.hdc.moph.go.th/hdc/main/index_pk.php)
- Best,J.W. (1970) **Research in education.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Bloom, Benjamin S. (1975). **Taxonomy of Education objectives.** New Yoork: david Mackey.



---

## **The Research of Guidelines for Developing the Competency in the Field of Teacher Case Study: Anubanbanbung School (Premium Department Class) Chonburi Province**

Praphaphan Seeharit<sup>1</sup> and Ekkasit Sanamthong<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Student of Master Degree, (Human Resources Development), Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup>Lecturer, Human Resources Development., Ramkhamhaeng University.

---

**Abstract:** There are 3 main objectives of this research which are; (1) to study about guidelines for developing the competency in the field of teacher, case study: Anubanbanbung school (Premium Department Class), (2) to study about the level of competency in the field of teachers, and (3) to study about the guidelines for development that affect the teacher's competency which will be classified by gender, status, age, teaching experience, education level, position, and income. This research was use theory of Nadler and Wiggs (1989) for apply to set Conceptual for research. The sample group of the study was a group of 76 teachers of Anubanbanbung school (Premium Department Class), the method used for the study was 5 level rating scale questionnaires with 0.96 reliability and the statistics used in the data analysis were percentage, frequencies, population mean ( $\mu$ ), standard deviation ( $\sigma$ ), and correlation coefficient. (Pearson's product-moment correlation coefficient)

The results of the research can be summarized as follows; 1. The overall of guidelines for developing the competency in the teacher's field of teachers in Anubanbanbung school (Premium Department Class) Chonburi province is at the "more" level, according to the consideration of each aspect has found that the average score of guidelines for developing the competency in the field of teacher in 3 areas (capacity building, education, training) are at the "more" level. 2. The overall of teaching competency level of teachers in Anubanbanbung school (Premium Department Class) Chonburi province is at the "more" level, as the consideration of each aspect found that the teaching competency in the area of Class Management is at the "most" level and the teaching competency in the area of Student Development, Teacher Leadership Skill, and Analysis, Synthesis and Research for Student Development are at the "more" level. 3. The guidelines for developing the competency in the teacher's field of teachers in Anubanbanbung school (Premium Department Class) had positive effects on the level of competency for teacher's field as the result of statistical significance at 0.01 with a correlation coefficient equal to 0.631.

**Keywords:** Teacher, Guidelines for Development, Competency

---

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู  
กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณุปลั้มภัก) จังหวัดชลบุรี

ประภาพรรณ สีหาฤทธิ์<sup>1</sup> และ เอกสิทธิ์ สนามทอง<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**บทคัดย่อ:** การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณุปลั้มภัก) 2) ศึกษาระดับสมรรถนะประจำสายงานครู กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณุปลั้มภัก) และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ งานวิจัยครั้งนี้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีแนวทางการพัฒนาของ Nadler and Wiggs (1989) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณุปลั้มภัก) จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ครูโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณุปลั้มภัก) จังหวัดชลบุรี มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ประจำสายงานครู อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา 2) ครูโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณุปลั้มภัก) จังหวัดชลบุรี มีระดับสมรรถนะประจำสายงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะประจำสายงานครูที่เป็นคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) ครูโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณุปลั้มภัก) มีแนวทางการพัฒนาที่ส่งผลทางบวกกับระดับสมรรถนะประจำสายงานครูในภาพรวมนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.631 ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

**คำสำคัญ:** ครู, แนวทางการพัฒนา, สมรรถนะ

## บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและวิถีชีวิต ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปรับตัว พัฒนาระบบการจัดการศึกษาใหม่ที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษา (educational reformation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (learning society) ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่สูงขึ้นก้าวไปสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ” (professional teacher) ต่อไป (สุรศักดิ์ ปาเส, 2553) ซึ่งตามนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือการพัฒนาในทุกมิติ ทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพ โดยเฉพาะครูซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ฉะนั้น สมรรถนะประจำสายงานครูจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำนายต่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาเพื่อมุ่งเน้นการยกระดับสมรรถนะประจำสายงานครูให้หลากหลายมิติ ตลอดจนการออกแบบการเรียนรู้ การเปลี่ยนบทบาทครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา การเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือผู้อำนวยการเรียนรู้ กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีการเรียนรู้และวิธีการจัดระเบียบการสร้างการเรียนรู้ ออกแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเพียงใด แต่เมื่อกล่าวถึง “ครู” ผู้คนต่างยืนยันว่าครูมีความสำคัญ ไม่มีสิ่งใดทดแทนได้ (บังอร เสรีรัตน์, 2562) ครูจึงต้องมีทักษะในการเรียนรู้ ปรับตัวและพัฒนาสมรรถนะตนเองตลอดชีวิต (วิจารณ์ พานิช, 2554)

แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563-2565 ได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาครู เพื่อให้คุณภาพการศึกษาไทยดีขึ้น ครูมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีองค์ความรู้และมีความเป็นมืออาชีพ สามารถใช้สมรรถนะในการสอนแก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ครูสามารถปรับบทบาท เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ได้ นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ระบุว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) จนนำไปสู่การกำหนดทิศทาง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ครูเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะตรง ตามสายงานและมีความรับผิดชอบต่อการจัดคุณภาพของการศึกษา รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังได้มีการกำหนดสมรรถนะครู ตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่มีสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้าน



การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2564 โรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจเจริญ) ตามโครงสร้างการบริหาร ด้านการบริหารวิชาการ อีกด้วย

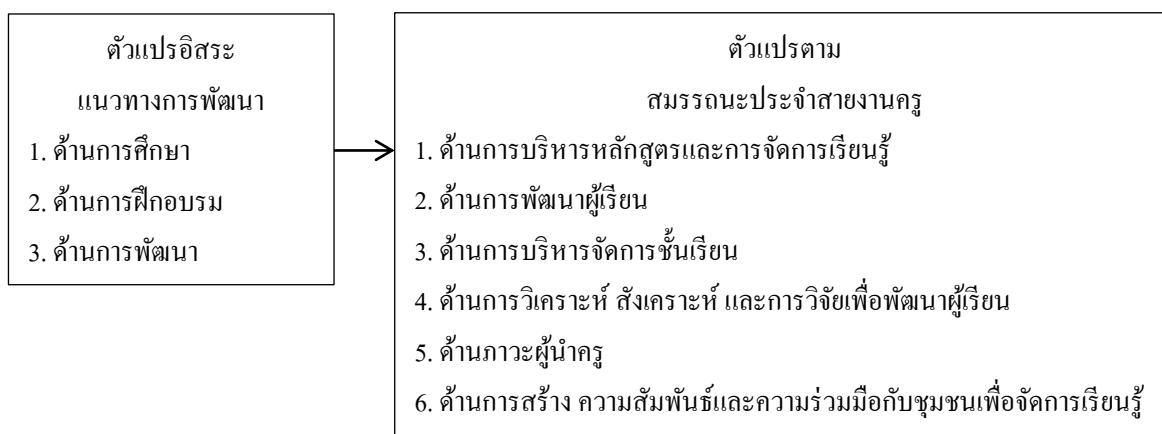
จากที่กล่าวมาข้างต้น โรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจเจริญ) จึงมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนปฏิบัติการของโรงเรียน โรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู เพื่อให้ครูมีการปฏิบัติงานได้ตามนโยบาย แผนปฏิบัติการ และเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เนื่องจากพบปัญหาว่าการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานครูเกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียนที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครูว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริม และกำหนดแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียนต่อไป ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยจึงทำวิจัยฉบับนี้ขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะประจำสายงานครู
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบในการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กลุ่มประชากรคิดเป็น

100% คือ ครูโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณปถัมภ์) จังหวัดชลบุรี จำนวน 76 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณปถัมภ์), ข้อมูล เมษายน 2565)

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ แนวทางการพัฒนา 3 ด้าน มาจากแนวคิดของ Nadler และ Wiggs (1989) ประกอบด้วย 1) ด้านการศึกษา 2) ด้านการฝึกอบรม และ 3) ด้านการพัฒนา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ สมรรถนะประจำสายงานครู มาจากสำนักงานการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ด้านภาวะผู้นำครู และ 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลทางด้านเพศ สถานภาพ อายุ ประสบการณ์การสอน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาและระดับสมรรถนะประจำสายงานครู ใช้วิธีการคำนวณหาค่าเฉลี่ยกลุ่มประชากร (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกลุ่มประชากร (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

#### ผลการวิจัย

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู เป็นรายด้าน

แนวทางการพัฒนา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแนวทางการพัฒนา
1. ด้านการพัฒนา	4.29	0.61	มาก
2. ด้านการฝึกอบรม	4.17	0.60	มาก
3. ด้านการศึกษา	3.68	0.96	มาก
ภาพรวม	4.05	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณปถัมภ์) จังหวัดชลบุรี มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.05$ , S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา ( $\bar{x}=4.29$ , S.D.=0.61) ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{x}=4.17$ , S.D.=0.60) และด้านการศึกษา ( $\bar{x}=3.68$ , S.D.=0.96)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงานครู เป็นรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงานครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.57	0.43	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.41	0.47	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำครู	4.31	0.52	มาก
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.20	0.52	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.19	0.57	มาก
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.18	0.65	มาก
ภาพรวม	4.31	0.44	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ครู โรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณุปลั้มภัก) จังหวัดชลบุรี มีระดับสมรรถนะประจำสายงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสมรรถนะประจำสายงานครูที่เป็นคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\bar{x} = 4.57$ , S.D.=0.43) และในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.=0.47) ด้านภาวะผู้นำครู ( $\bar{x} = 4.31$ , S.D.=0.52) และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D.=0.52)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจคุณุปลั้มภัก)

แนวทางการพัฒนา	สมรรถนะประจำสายงานครู						ภาพรวม
	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ด้านภาวะผู้นำครู	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน	
1. ด้านการศึกษา	.645**	.386**	0.167	.398**	.375**	.283*	.457**
2. ด้านการฝึกอบรม	.719**	.562**	.302**	.453**	.353**	.393**	.560**
3. ด้านการพัฒนา	.770**	.681**	.398**	.684**	.522**	.522**	.719**
ภาพรวม	.791**	.585**	.304**	.557**	.463**	.429**	.631**

จากตารางที่ 3 พบว่า แนวทางการพัฒนาที่ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะประจำสายงานครูในภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.631 ถือว่ามี

ความสัมพัทธ์อยู่ในระดับสูง สำหรับแนวทางการพัฒนารายด้านกับสมรรถนะประจำสายงานครูรายด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านอยู่ระหว่าง 0.167-0.770 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ภาพรวมแนวทางการพัฒนากับสมรรถนะประจำสายงานครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจเจริญ) จังหวัดชลบุรี สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจเจริญ) จังหวัดชลบุรี พบว่าแนวทางการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา

2. ระดับสมรรถนะประจำสายงานครู กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจเจริญ) จังหวัดชลบุรี พบว่าระดับสมรรถนะประจำสายงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

3. ความสัมพันธ์แนวทางการพัฒนาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจเจริญ) จังหวัดชลบุรี พบว่า แนวทางการพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู ในภาพรวมอยู่ในระดับที่สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจเจริญ) จังหวัดชลบุรี มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจเจริญ) จังหวัดชลบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาพบว่าความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการพัฒนา พบว่าครูในโรงเรียนอนุบาลบาลบึง (อำนาจฉลุปลัดมรก) มีแนวทางการพัฒนา ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิน แลวงศันิล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวความคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการฝึกอบรม พบว่าครูในโรงเรียนอนุบาลบาลบึง (อำนาจฉลุปลัดมรก) มีแนวทางการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการศึกษา พบว่าครูในโรงเรียนอนุบาลบาลบึง (อำนาจฉลุปลัดมรก) มีแนวทางการพัฒนา ด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริษา อนันทรวัน (2564) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพและแนวทางการพัฒนาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีค่าเฉลี่ย ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ระดับสมรรถนะประจำสาขางานครู กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจฉลุปลัดมรก) จังหวัดชลบุรี พบว่าโดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาติ ชาญไชย (2563) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสาขางานของครูกับบทบาทของครูผู้สอนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะประจำสาขางานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่ม 6 สังกัดสำนัก บริหารการศึกษาพิเศษโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา หม่อมหลวง (2564) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสาขางานครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพาน กรุงเทพฯ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะตามสาขางานครูปฐมวัยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำรัส แจ่มจันทร์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ (2564) ศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่คาดหวังกับ

สภาพที่เป็นจริงด้านสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสภาพที่คาดหวังคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหา ยุทธนา ตุ่มอ่อน (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะประจำสายงานครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่าครูมีสมรรถนะประจำสายงานที่ด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สักดิ์โสภณ สุขอ้วน (2563) ศึกษาเรื่อง ผลการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานครูในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้าตากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพร วังศรีคุณ (2561) ศึกษาเรื่องการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราพร เกษสังข์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องสมรรถนะและการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะความสามารถการวิจัย โดยประเด็นที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การเขียนรายงานสรุปผลการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักตรา มากเทพพงษ์ (2563) ศึกษาวิจัย เรื่องกลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ (SWOT) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ถือว่าเป็นจุดอ่อน

2.5 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อเนก อมราพิทักษ์ (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครูของข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช แสงนาค (2560) ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิน แลวงค์นิล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวความคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวทางการพัฒนาครู โดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผลการศึกษาพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การรู้จักบทบาทหน้าที่และเป็นความจำเป็นที่เป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายโรงเรียนและฝ่ายชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2557) ศึกษาวิจัย เรื่องการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า ครูปฐมวัยมีความต้องการจำเป็นเรื่องการประสานงานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเป็นอันดับที่ 2 พ่อแม่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อเด็ก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการพัฒนากับสมรรถนะประจำสายงานครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางการพัฒนา ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะประจำสายงานครูโดยภาพรวมในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเนต ขวัญคำ (2562) ศึกษาเรื่องสมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อความคิดเชิงวิจารณ์ญาณของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อระดับความคิดเชิงวิจารณ์ญาณของครูผู้ช่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดแนวนโยบายในการบริหารองค์กร รวมถึงการพัฒนาครูตามสมรรถนะ ประจำสายงานครูให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนา ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครูตามสมรรถนะประจำสายงานครู ด้านการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกช่วงชั้นทั้งครูไทยและครูต่างชาติ และควรจัดทำแผนพัฒนาตามกรอบโครงสร้างแผนปฏิบัติงานในโรงเรียน แยกย่อยออกอย่างเห็นได้ชัด สำหรับการพัฒนาแต่ละช่วงวัย

และแต่ละด้านกิจกรรมการพัฒนา เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูให้ดียิ่งขึ้น ในครั้งต่อไปสำหรับการทำแผนปฏิบัติการ

1.2 ด้านการฝึกอบรม ครูควรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูให้มีความหลากหลายจากภายในและภายนอกองค์กร เช่น กิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning community : PLC), การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem-based learning : PBL), การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการ (project-based learning : PBL), การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (community-based learning : CBL) และการจัดการเรียนรู้แบบกิจกรรมเป็นฐาน (activity based learning: ABL) เป็นต้น

1.3 ด้านการศึกษา ควรปรับปรุงการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการศึกษา รวมถึงข้อมูลทางวิชาการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการเรียนการสอนของครูเพิ่มให้มากยิ่งขึ้นให้มีหลากหลายช่องทาง เช่น สื่อออนไลน์ หอกระจายข่าว เสียงตามสายในชุมชน รถประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

1.4 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูควรสามารถดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกรักต่อตัวครูและบรรยากาศในชั้นเรียนได้อย่างสม่ำเสมอ ผู้เรียนก็จะสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ส่งผลต่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า “การเปลี่ยนแปลงทั้งเนื้อทั้งตัว (holistic change)” ในการเรียนให้กับผู้เรียน เนื่องจากการสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูและผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนเองจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น รวมถึงครูควรเตรียมความพร้อมในอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะใช้งานอยู่เสมอ หรือสามารถจัดทำสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ทดแทนในกรณีที่เกิดการชำรุดได้อย่างทันท่วงที

1.5 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ครู และผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาผู้เรียนในปัจจุบันครูต้องสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายในการทำงานร่วมกัน เช่น ผู้ปกครองสามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเองได้ เป็นต้น และครูควรต้องสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้ครูเองตระหนักรู้ถึงพฤติกรรมผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือผู้เรียนในด้านการเรียนและนำไปสู่คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีต่อผู้เรียนเป็นรายบุคคล และเพื่อให้ครูมีมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

1.6 ด้านภาวะผู้นำครู ครูควรมีการประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกของครูต่อผู้เรียนและผู้อื่น ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรม การพัฒนาต่าง ๆ หรือการทำแบบสอบถามทางจิตวิทยา เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและก่อเกิดการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ โดยที่ครูในปัจจุบันทำหน้าที่เป็นเหมือน facilitator ให้กับผู้เรียน และครูควรเปิดโอกาสให้ตนเองได้พัฒนาทักษะการ



เป็น facilitator และ coach อยู่อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งเป็นนักตั้งคำถามที่ดี เพื่อนำไปสู่คำตอบที่ดีของผู้เรียน ในความคิดเชิงระบบ (system thinking)

1.7 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ครูควรมีการวิเคราะห์สาเหตุ ปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มให้มากขึ้น เพื่อนำมากำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง จะช่วยให้รวบรวมและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาได้ ตลอดจนการสรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อนำมาเขียน รายงานสรุปผลการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัยในชั้นเรียนของตนเอง เนื่องจากครูยังขาดสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (SWOT) ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อนหรือภาวะคุกคาม ต่อการพัฒนาตนเอง องค์กร และพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกันครูในโรงเรียน ทุกคนควรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมความร่วมมือ สนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้ครูทุกคนทำงานบรรลุตามเป้าหมายมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ก่อเกิดประโยชน์ต่อ สถานศึกษา

1.8 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ครูควรมีการจัดทำหลักสูตรที่หลากหลาย หลักสูตรตามบริบทท้องถิ่นของโรงเรียน ที่เน้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ให้ครอบคลุมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน โรงเรียนกับครอบครัว และโรงเรียนกับชุมชนให้เพิ่มมากขึ้นยิ่งขึ้น และให้มีความเหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียน ตามความต้องการ และความแตกต่างของผู้เรียนและชุมชน ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามี ส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร ออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ร่วมกับครูและโรงเรียนไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากในปัจจุบันหลักสูตรการเรียนที่ได้มีการออกแบบมานั้นไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่ เชิงชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงครูควรใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก เพื่อให้เท่าทัน สถานการณ์ปัจจุบันที่เนื่องด้วยสถานการณ์โควิดเข้ามาทำให้การปรับ การเปลี่ยนแปลง รูปแบบการเรียนการสอนนั้นเปลี่ยนแปลงไป เป็นการเรียนแบบออนไลน์และใช้เทคโนโลยีเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ครูควรพัฒนา ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี การนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเป็นการเพิ่มการเรียนรู้ (learning gain) ให้กับตนเอง และเพื่อนำมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1.9 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ครูควรมี ความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลโดยใช้ วิธีการโค้ช (coaching) ผู้เป็นโค้ชอาจเป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานกับชุมชน หรือบุคคลในชุมชน โดยรอบโรงเรียน เพื่อให้ครูที่ถูกโค้ชได้เห็นประสบการณ์และนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมจะช่วย พัฒนาการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น และครูควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งมี แนวทางในการดำเนินการ 2 แนวทาง

แนวทางที่ 1 คือการสร้างความสัมพันธ์ทางตรง เป็นการนำโรงเรียนออกสู่ชุมชนและการนำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน เพื่อเป็นการเพิ่มการเรียนรู้ (learning gain) ให้กับครู ผู้ปกครอง พ่อแม่ และนักเรียนเอง ในสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดจุดเปลี่ยนหรือจุดพลิกผันในการเรียนรู้ที่ถดถอยลง (learning loss)

แนวทางที่ 2 คือการสร้างความสัมพันธ์ทางอ้อม โดยการพัฒนาให้บุคลากรให้มีมนุษยสัมพันธ์อันดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง การจัดการศึกษาเป็นการจัดเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต ครอบครัวจึงเป็นส่วนสำคัญสำหรับสังคม ต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เนื่องจากการให้ความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับครูจะช่วยให้ครูสามารถรับรู้สภาพความเป็นอยู่และเข้าใจพฤติกรรมของผู้เรียน

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จะต้องได้รับการช่วยเหลือและได้รับความร่วมมือจากครู ผู้ปกครองและชุมชนจึงจะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้สำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน คือ มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้ปกครองที่ยึดติดกับความเคยชินเดิม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียม ความไม่คุ้นเคยระหว่างผู้ปกครองและครู การขาดการจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้ปกครองเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม การขาดการสื่อสารทำให้ผู้ปกครองไม่รับรู้ไม่ได้เข้าร่วมอย่างที่ควรจะเป็น การจัดเวลาที่ไม่เหมาะสมทำให้ผู้ปกครองไม่สามารถเข้าร่วมในกิจกรรมกับทางโรงเรียนได้ เนื่องจากผู้ปกครองทำงานประจำ ปัญหาทัศนคติ ความคิดที่แตกต่างกันระหว่างครูกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง เพราะทั้งสองฝ่ายอาจจะมีจุดยืนและทัศนะหรือวิธีการในการปกป้องผู้เรียนในมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดการไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน โดยสิ่งสำคัญที่ควรบูรณาการในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนผ่านกรอบความร่วมมือ 3 ด้าน คือ

1. Coordination วิธีการคือ มีการกำหนดปัญหาร่วมกัน จากนั้นแบ่งปันข้อมูล เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายร่วม

2. Cooperation วิธีการคือ เริ่มดำเนินการจากการวางแผนร่วมกัน จากนั้นบูรณาการทรัพยากรร่วมกัน แลกเปลี่ยน แบ่งปัน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์

3. Collaboration วิธีการคือ กลไกการสร้างบทสนทนาร่วมอย่างสม่ำเสมอ สร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาและชุมชน เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนในระยะยาวร่วมกัน ในการนำไปสู่การสร้างภาคเครือข่ายในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย เพราะเรื่องการสื่อสารจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาและหาทางออกร่วมกันได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษาปัญหาส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครู ภูมิศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจเจริญ) จังหวัดชลบุรี

2.2 ควรทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู ภูมิศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจเจริญ) จังหวัดชลบุรี

2.3 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานครูตามสมรรถนะประจำสายงานครู ภูมิศึกษาโรงเรียนอนุบาลบ้านบึง (อำนาจเจริญ) จังหวัดชลบุรี

#### บรรณานุกรม

- กนิน แลวงค์นิล. (2563) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวความคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ครู  
ศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุเนตร เกื้อภักดิ์. (2559). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร
- จำรัส แจ่มจันทร์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครูโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- เฉลิมพร วังศรีคุณ. (2561). การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานครูด้านการ  
วิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุยฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล  
สงคราม
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู  
ปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยนุช แสงนาค. (2560). สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
รำไพพรรณี
- พระมหาอุทตนา ตุ่มอ่อน. (2558). สมรรถนะประจำสายงานครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ  
ศึกษา จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม.

- พิมพ์วิวัฒน์ สุวรรณ โณ. (2564). ศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ภัครา มากเทพพงษ์. (2563). กลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2562). สมรรถนะและการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- มาริษา อนันทรารวัน. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6 (3).
- ศักดิ์โสภณ สุขอ้วน. (2563). ผลการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานครูในศตวรรษที่ 21 ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายเมืองชัยพระเจ้านาคสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรราชวิทยาลัย.
- สมชาติ ชาญไชย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครูกับบาทบาทของครูผู้สอนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มที่ 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุนต ขวัญคำ. (2562). สมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อความคิดเชิงวิจารณ์ญาณของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- อนก อมราพิทักษ์ (2563). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานครูของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิสรา หม่อมหลวง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสมรรถนะตามสายงานครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตสะพาน กรุงเทพมหานคร. วารสารมติเชษฐาราม, 4 (1).



## **Knowledge, Attitude and Behavior in Household Garbage Management of People in the Area of Ban Chai Sub-district, Ban Dung District, Udon Thani Province**

Wuttisak Sumasri<sup>1</sup>, Udom Khompayunk<sup>2</sup>, and Jerasak Thappa<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Student of Master Degree, (Health System Management), Pathumthani University

<sup>2,3</sup>Lecturer, Health System Management, Faculty of Allied Health Sciences., Pathumthani University

**Abstract:** This research the objectives were to 1) study the people's knowledge, attitude and behavior of household garbage management. 2) to compare the household garbage management behavior of people classified by sex, age, education, occupation and income, and 3) to study the relationship between knowledge and attitude and household garbage management behavior of people in Ban Chai Sub-district, Ban Dung District, Udon Thani Province. The sample group consisted of 347 households by systematic random. The tool for collecting data was a questionnaire on the knowledge, attitude and behavior in household garbage management of people in the area of Ban Chai sub-district, Ban Dung district, Udon Thani province and checked the content validity by 5 experts. The index of Item-Objective Congruence (IOC) of a questionnaire was 0.75 with a reliability level of 0.77. The data were analyzed by frequencies, percentages, means, standard deviation, independent sample t-test, One-way ANOVA, Pearson product moment correlation coefficient.

The research result found that the most of samples had a middle level of knowledge about household garbage management (46.10%), there was a middle agreeable level of attitude towards household garbage management ( $\bar{X} = 2.14$ ,  $SD = .256$ ) and the overall household garbage management behaviors were at a middle level ( $\bar{X} = 2.12$ ,  $SD = .712$ ). The people with difference in sex and age showed not difference in the behavior of household garbage management. The people with difference in education, occupation and income showed difference in the behavior of household garbage management. The knowledge and the attitude of simple related to the behavior which the knowledge and the attitude to positive related in a little level at the .01 significance. The results of this study can be used as a guideline for planning, promoting, improving and developing in order to manage household garbage efficiently and appropriately.

**Key words :** Knowledge, Attitude, Behavior, Garbage.

ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน  
ในเขตตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

วุฒิสักดิ์ สุมาศรี<sup>1</sup>, อุดม คมพยัคฆ์<sup>2</sup>, และ จิระศักดิ์ ทัพพา<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท (การจัดการระบบสุขภาพ) คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

<sup>2,3</sup>อาจารย์, สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

**บทคัดย่อ:** การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพและรายได้ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทักษะ กับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนในเขตตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 ครัวเรือน โดยการสุ่มแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามรู้ ทักษะ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนในเขตตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้เท่ากับ 0.75 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 46.10) มีทักษะในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.14$ , S.D.=.256) และมีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนทุกด้านภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.12$ , S.D. = .712) โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและอายุ แตกต่างกันไป มีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษา อาชีพและรายได้ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนแตกต่างกัน ความรู้ และทักษะของกลุ่มตัวอย่างในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความรู้และทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมทางบวกในระดับน้อย ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนา ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อไป

**คำสำคัญ :** ความรู้, ทักษะ, พฤติกรรม, ขยะมูลฝอย

## บทนำ

ปัจจุบันขยะเป็นปัญหาสำคัญของนานาประเทศทั่วโลก เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของประชากร การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงมีการประดิษฐ์ และพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกต่อมนุษย์มากขึ้น เป็นสาเหตุให้มีจำนวนขยะเพิ่มขึ้นทุกปี ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยพบว่า ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนเกิดขึ้น ประมาณ 25.37 ล้านตัน หรือประมาณ 69,322 ตันต่อวัน หรือมีอัตราการเกิดขยะมูลฝอยชุมชน โดยเฉลี่ยเท่ากับ 1.05 กิโลกรัม/คน/วัน เมื่อพิจารณาด้านการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน พบว่า ขยะมูลฝอยชุมชนถูกกำจัดอย่างถูกต้องประมาณ ร้อยละ 36 ขยะมูลฝอยชุมชนถูกนำกลับไปใช้ประโยชน์มีประมาณ ร้อยละ 33 และขยะมูลฝอยชุมชนกำจัดไม่ถูกต้องร้อยละ 31 เมื่อพิจารณาปริมาณขยะมูลฝอยเป็นรายภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกิดขยะมูลฝอยมากที่สุด (17,722 ตัน/วัน) รองลงมา ได้แก่ ภาคกลาง (16,586 ตัน/วัน) กรุงเทพมหานคร (12,281 ตัน/วัน) ภาคใต้ (9,064 ตัน/วัน) ตามลำดับ และจังหวัดอุดรธานี มีขยะมูลฝอยเกิดขึ้น 1,072 ตัน/วัน (กองจัดการกากของเสียและสารอันตราย กรมควบคุมมลพิษ, 2563) ในปี พ.ศ.2562 ตำบลบ้านชัย มีปริมาณขยะมูลฝอยจำนวน 2.21 ตัน/วัน ปีพ.ศ. 2563 มีปริมาณขยะมูลฝอยจำนวน 1.74 ตัน/วัน ซึ่งมีปริมาณขยะมูลฝอยลดลงกว่าปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย, 2563) ซึ่งการเก็บ ขน หรือกำจัดขยะมูลฝอยเป็นอำนาจของราชการส่วนท้องถิ่น (พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535) และการดำเนินการรักษาความสะอาดในที่สาธารณะรวมทั้งการจัดการขยะมูลฝอยภายในพื้นที่ตำบลเป็นอำนาจหน้าที่ของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537) โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย ได้ดำเนินการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่โดยจัดให้มีถังขยะไว้รองรับขยะทุกครัวเรือน และมีรถยนต์ไปเก็บขนขยะ 2 ครั้ง/สัปดาห์แล้ว แต่ก็ยังประสบปัญหาขยะตกค้างส่งกลิ่นเหม็น เกิดปัญหาการร้องเรียนต่างๆ เนื่องจากประชาชนขาดความตระหนักในการจัดการขยะมูลฝอย ทั้งขยะไม่เป็นที่ ไม่คัดแยกขยะก่อนทิ้ง ทำให้มีปริมาณขยะมูลฝอยจำนวนมาก

จากปัญหาที่พบเกี่ยวกับขยะมูลฝอย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ประชาชนมีความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนมากน้อยเพียงใดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานที่สามารถแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเป็นระบบและจะเป็นเครื่องมือที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่จุดหมายในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัยต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนในเขตตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านคาง จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนในเขตตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านคาง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพและรายได้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และทักษะ กับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนในเขตตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านคาง จังหวัดอุดรธานี

### วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) 1) เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อาชีพและรายได้และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และทักษะ กับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของประชาชนในเขตตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านคาง จังหวัดอุดรธานี

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ หัวหน้าครอบครัว หรือบุคคลในครอบครัวที่มีหน้าที่ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนละ 1 คน จำนวน 2,584 ครัวเรือน ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564 (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าครอบครัวหรือบุคคลในครอบครัวที่มีหน้าที่ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน จำนวน 347 ครัวเรือน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % (ยูทพงษ์ กัยวรรณ, 2543) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพและรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน จำนวน 12 ข้อ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน ใช้เกณฑ์แปลผลการให้คะแนนระดับความรู้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับความรู้สูง ได้คะแนน  $\geq$  ร้อยละ 80 ระดับความรู้ปานกลาง ได้คะแนนร้อยละ 61-79 และระดับความรู้ต่ำ ได้คะแนน  $\leq$  ร้อยละ 60



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน จำนวน 12 ข้อ คำตอบเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 3 ระดับ คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย การแปลผลคะแนน ใช้เกณฑ์แปลผลการให้คะแนนระดับทัศนคติ เป็น 3 ระดับ คือ ทัศนคติอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.00 ทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.49 และทัศนคติอยู่ในระดับต่ำค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.79

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน จำนวน 22 ข้อ คำตอบเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 3 ระดับ ปฏิบัติประจำ ปฏิบัติบางครั้ง และไม่ปฏิบัติเลย การแปลผลคะแนน ใช้เกณฑ์แปลผลการให้คะแนนระดับพฤติกรรม เป็น 3 ระดับ คือพฤติกรรมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.00 พฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.49 และพฤติกรรมอยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 0.00 – 1.79

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า IOC เท่ากับ 0.73

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชาชนตำบลบ้านตาต อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson Method) โดยคำถามด้านความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75 ส่วนด้านทัศนคติและพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.72 และ 0.72 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดปฐมนิเทศผู้ช่วยนักวิจัย จำนวน 9 คน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำความเข้าใจในข้อคำถามของแบบสอบถาม ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แล้วดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง เพื่อเตรียมการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test, f-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

**ผลการวิจัย**

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=347)

	ปัจจัยคุณลักษณะประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	171	49.30
	หญิง	176	50.70
อายุ (ปี)	18 - 30	135	10.10
	31 - 45	108	31.10
	46 - 60	178	51.30
	61 ปีขึ้นไป	26	7.50
	Min = 19, Max= 67, $\bar{X}$ = 45, S.D. = 10.42		
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	55	15.09
	มัธยมศึกษา/ปวช.	199	57.30
	อนุปริญญา/ปวส.	67	19.30
	ปริญญาตรี	24	6.90
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.60
อาชีพ	เกษตรกรรวม	251	72.30
	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	21	6.10
	รับจ้าง	32	9.20
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	25	7.20
	พนักงานเอกชน	18	5.20
รายได้	น้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน	181	52.20
	5,000-15,000 บาท/เดือน	113	32.60
	15,001 - 30,000 บาท/เดือน	35	10.10
	มากกว่า 30,000 บาท/เดือน	18	5.20

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 50.70 มีอายุระหว่าง 46 -60 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.30 ระดับการศึกษาจบชั้นมัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 57.30 ประกอบอาชีพเกษตรกรคิดเป็นร้อยละ 72.30 และรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.20

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูล จำนวน และร้อยละ ของระดับความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน (n= 347)

ระดับความรู้	จำนวน	ร้อยละ
ระดับความรู้ดี	53	15.30
ระดับความรู้ปานกลาง	160	46.10
ระดับความรู้ต่ำ	134	38.60

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.10 รองลงมาคือมีความรู้อยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 38.60 และมีความรู้อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 15.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยรวมด้านทัศนคติในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน (n=347)

ปัจจัยด้านทัศนคติ	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับทัศนคติ
ทัศนคติในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน	2.14	.256	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมปัจจัยด้านทัศนคติในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.14$ , S.D.=.256)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมด้านพฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน (n= 347)

พฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับการปฏิบัติ
ด้านการเกิดขยะมูลฝอย	2.05	.726	ปานกลาง
ด้านการเก็บและรวบรวมขยะมูลฝอย	2.25	.638	ปานกลาง
ด้านการขนส่งและขนถ่ายขยะมูลฝอย	2.12	.765	ปานกลาง
ด้านการแปรสภาพขยะมูลฝอย	2.14	.720	ปานกลาง
ด้านการกำจัดขยะมูลฝอย	2.07	.713	ปานกลาง
เฉลี่ยรวมทุกด้าน	2.12	.712	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวม ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนทุกด้านของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน ทุกด้านภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.12$ , S.D. = .712) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการเก็บและรวบรวมขยะมูลฝอย ( $\bar{X} = 2.25$ , S.D. = .638) รองลงมา คือ ด้านการแปรสภาพขยะมูลฝอย ( $\bar{X}=2.14$ , S.D. = .720) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการเกิดขยะมูลฝอย ( $\bar{X}=2.05$ , S.D. = .726)

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ชาย	171	2.15	0.25	0.198	0.843
หญิง	176	2.14	0.26		

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความแปรปรวนพฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.023	3	0.008	0.114	0.952
ภายในกลุ่ม	22.707	343	0.066		
ทั้งหมด	22.729	346			

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความแปรปรวนพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนจำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	2.239	4	0.560	9.341	0.000
ภายในกลุ่ม	20.491	342	0.060		
ทั้งหมด	22.729	346			

\* Sig. < .01

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความแปรปรวนพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนจำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	1.574	4	0.393	6.360	0.000
ภายในกลุ่ม	21.156	342	0.062		
ทั้งหมด	22.729	346			

\* Sig. < .01

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อาชีพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบความแปรปรวนพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนจำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	0.983	3	0.328	5.170	0.002
ภายในกลุ่ม	21.746	343	0.063		
ทั้งหมด	22.729	346			

\* Sig. < .01

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และ ทักษะคติในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน กับ พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน

	พฤติกรรมการปฏิบัติตนในการป้องกันโรคโควิด-19			
	r	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
- ความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน	.225*	.000	บวก	น้อย
- ทักษะคติในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน	.205*	.000	บวก	น้อย

จากตารางที่ 13 พบว่าความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนทางบวกระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.225, p < 0.01$ ) และทัศนคติในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนทางบวกระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.205, p < 0.01$ )

### สรุปผลการวิจัย

พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 50.70 มีอายุระหว่าง 46 -60 ปี ร้อยละ 51.30 ระดับการศึกษาจบชั้นมัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 57.30 ประกอบอาชีพเกษตรกรร้อยละ 72.30 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 52.20 มีความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.10, 63.10 และ 76.60 ตามลำดับ เพศและอายุ แตกต่างกันมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน การศึกษา อาชีพและรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมที่ต่างกัน ความรู้ และทัศนคติในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน พบว่า ความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.10 โดยข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ คือ การกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ โดยไม่ทำขยะให้เป็นแหล่งอาหารหรือแหล่งเพาะพันธุ์ของสัตว์และแมลงนำโรค ไม่ทำให้เกิดมลพิษแก่สภาพแวดล้อม ไม่ทำให้เป็นเหตุรำคาญ อันเนื่องมาจากเสียง กลิ่น ควัน ผง และฝุ่นละออง ในการลดการเกิดขยะมูลฝอยทำได้โดยการเลือกใช้ถุงผ้าใส่สิ่งของแทนการใช้ถุงพลาสติก การนำภาชนะไปใส่ของเพื่อลดการใช้ถุงพลาสติก และการปฏิเสธในการรับถุงพลาสติก เมื่อซื้อของ 1 -2 ชิ้น ทั้งนี้เนื่องอาจเป็นไปได้ที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนครัวเรือน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ซึ่งเป็นการศึกษาระดับกลางๆ จึงทำให้มีความรู้ในระดับเดียวกันคือ มีความรู้ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเอกนรินทร์ กลิ่นหอม (2553) ได้ทำการศึกษาความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลจันจว้า อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสิตศรชัย วงษ์อนันต์ และคณะ(2561) ได้ทำการศึกษากิจการขยะมูลฝอยของประชาชนในหมู่ 10 ตำบลขามใหญ่ อ.เมือง จ.อุบลราชธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะมูลฝอย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่างกับผลการศึกษาของจอมจันทร์ นทีวัฒนา และวิชัย เทียนถาวร (2560) ได้ทำการศึกษา ความรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการลดขยะชุมชนแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ในการลดขยะตามหลัก

5R ได้แก่ การลดการใช้ การใช้ซ้ำ การนำกลับมาใช้ใหม่ การซ่อมแซม และการปฏิเสธไม่ใช้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการเก็บและรวบรวมขยะมูลฝอยน้อยที่สุด ร้อยละ 53.60 แสดงให้เห็นว่าประชาชนยังขาดความรู้ในเรื่องการเก็บและรวบรวมขยะมูลฝอย ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการเก็บและรวบรวมขยะมูลฝอยเพื่อที่นำไปสู่การจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนได้อย่างถูกต้อง

2. ทักษะในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนพบว่า ทักษะในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 63.10 สอดคล้องกับการศึกษาของ สิตศรชัย วงษ์อนันต์ และคณะ(2561) ได้ทำการศึกษาการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในหมู่บ้าน 10 ตำบลขนาดใหญ่ อ.เมือง จ.อุบลราชธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี เจตคติอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ นัยนา เดชะ (2557) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชน ตำบลเสม็ด อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติต่อการจัดการขยะมูลฝอยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทัศนคติในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนรายข้อ พบว่า การเผาขยะมูลฝอย เป็นวิธีการกำจัดขยะที่ถูกต้องและประหยัดที่สุด มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติน้อยที่สุด ( $\bar{X}=1.24$ ) แสดงให้เห็นว่าประชาชนมีทัศนคติในการกำจัดขยะมูลฝอยในครัวเรือนไม่ถูกต้อง ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมามากได้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีทัศนคติที่ดีในการกำจัดขยะมูลฝอยในครัวเรือนที่ถูกต้อง

3. พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน พบว่า พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 76.60 แตกต่างจากผลการศึกษาของ จอมจันทร์ นทีวัฒนา และวิชัย เทียนถาวร (2560) ได้ทำการศึกษา ความรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการลดขยะชุมชนแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี พฤติกรรมในการลดขยะอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความรู้และทัศนคติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์ (2556) กล่าวว่า ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความรู้มีผลต่อทัศนคติและทัศนคติที่ดีจะช่วยให้เกิดการปฏิบัติที่ดี โดยความรู้มีผลต่อการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเชื่อว่าทัศนคติจะเป็นตัวกลางทำให้เกิดการปฏิบัติตามความรู้ นั้น หรือความรู้มีผลต่อทัศนคติก่อน แล้วการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นไปตามทัศนคตินั้น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้และทัศนคติที่ดีในการกำจัดขยะมูลฝอยในครัวเรือนซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนดีขึ้นตามไปด้วย

4. เปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนของกลุ่มตัวอย่างที่มี การศึกษาและอาชีพแตกต่างกันมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศและอายุที่

แตกต่างกันมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของเอกรินทร์ กลิ่นหอม (2553) ได้ทำการศึกษาคำถามรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลจันจว้า อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และอายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมไม่แตกต่างกันและผลการศึกษาของ วิภาเพ็ญ เกียรติสกุล (2537.อ้างใน เอกรินทร์ กลิ่นหอม, 2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมกำจัดขยะมูลฝอยของประชาชนในพื้นที่ชั้นกลางของกรุงเทพมหานคร พบว่าประชาชนที่มีการศึกษาสูงจะมีพฤติกรรมในการกำจัดขยะมูลฝอยดีกว่าประชาชนที่มีการศึกษาน้อยกว่า เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงมีโอกาสได้อาชีพที่ดี มีรายได้สูง ได้เรียนรู้ และได้รับรู้ข้อมูลมากกว่า

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน กับพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน พบว่าความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนทางบวกระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.225, p < 0.01$ ) เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างบางคนที่มีความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน อยู่ในระดับสูงแต่มีพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน อยู่ในระดับปานกลางและต่ำ ในทางกลับกันกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนอยู่ในระดับต่ำแต่มีพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน อยู่ในระดับปานกลางและระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของเอกรินทร์ กลิ่นหอม (2553) ได้ทำการศึกษาคำถามรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลจันจว้า อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่า ความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศนคติในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนทางบวกระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.205, p < 0.01$ ) เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างบางคนที่มีความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนอยู่ในระดับสูงแต่มีพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน อยู่ในระดับปานกลางและต่ำ ในทางกลับกันกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนอยู่ในระดับต่ำแต่มีพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน อยู่ในระดับปานกลางและระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของเอกรินทร์ กลิ่นหอม (2553) ได้ทำการศึกษาคำถามรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลจันจว้า อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่าทัศนคติในการจัดการขยะมูลฝอยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจัดการขยะมูลฝอย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ทักษะและพฤติกรรมในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนให้มากขึ้น
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีนโยบาย ข้อกำหนดของท้องถิ่น หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดการขยะในครัวเรือน ตามมาตรการต่างๆที่เกี่ยวข้อง
3. ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

### บรรณานุกรม

- กองจัดการกากของเสียและสารอันตราย กรมควบคุมมลพิษ.(2563). รายงานสถานการณ์สถานที่กำจัดขยะมูลฝอย ชุมชนของประเทศไทย ปี 2563. กรุงเทพฯ: กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- จอมจันทร์ นทีวัฒนา และวิชัย เทียนถาวร. (2560). ความรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการลดขยะชุมชนแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา.วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน.
- ทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์.(2556). การใช้แบบจำลอง KAP กับการศึกษาพฤติกรรมและทัศนคติการป้องกันการติดเชื้อเอช ไอ วี / เอดส์ของคนประจำเรือไทย. วารสารวิทยาการจัดการ, 8(2), 84-102.
- นัยนา เดชะ. (2557). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนตำบลเม็ด อำเภอยายะบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535. <http://www.legal.moph.go.th/index.php?option.2564>. วันที่ค้นข้อมูล 22 เมษายน 2564.
- พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. <http://www.local.moi.go.th/law28.htm.2564>. วันที่ค้นข้อมูล 22 เมษายน 2564.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ลิตศรชัย วงษ์อนันต์, พัชรี ใจการุณ, รัตนา บุญพา, วิษณุ จันทรัสด, นันทรียา โลหะไพบุลย์กุล และ นภัทร บุญเทียม.(2561). การศึกษาการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในหมู่ 10 ตำบลขามใหญ่ อ.เมือง จ.อุบลราชธานี.วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์. ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม.
- เอกนรินทร์ กลิ่นหอม.(2553). การศึกษาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจันจว้า อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

## **Part C**

### **บทความวิชาการ**



## **Green University and Sustainable Development for Society and Environment Based on 3E Principles**

Dr. Kritsupath Sarnok<sup>1</sup> and Thatchaphon Soraphum<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Asst. Prof., Department of Technology and Computer, Vongchavalitkul University

<sup>2</sup>Lecturer, Department of Technology and Computer, Vongchavalitkul University

**Abstract:** To be a green university for sustainable development to drive society and the environment is to develop in accordance with the principle of 3Es which includes 6 management aspects: 1) Setting and Infrastructure (SI) which is the management of opened space per all areas, free space per population on campus, forest area, vegetation area, absorbing and retaining water area, and allocation of budget for sustainability. 2) Energy and Climate Change (EC) which is the management of the efficient use of energy, smart building applications, alternative energy, electricity consumption per population, renewable electricity production towards energy consumption, green building, greenhouse gas emissions reduction, the ratio of carbon dioxide per population on campus. 3) Waste (WS) which is the management of the use of paper and plastic, toxic waste, organic and inorganic waste treatment, and wastewater disposal. 4) Water (WR) is the management of water conservation, wastewater treatment, the use of efficient water equipment, treated water. 5) Transportation (TR) is the management of the ratio of the vehicle per population on campus, the ratio of bus service per population, the ratio of bicycle use per population, parking space, initiative to reduce the use of private vehicles, private parking spaces within 3 years, bus service, bicycle and pedestrian policy on campus, and 6) Environmental and Sustainable Development Education (ED) is the ratio of the sustainable course per all course offered, the ratio of sustainability research funding per all research grants, books or publications related to sustainability, exhibitions or shows on sustainability, student organizations working on sustainability, a website about sustainability.

**Keywords:** Green University, Sustainable Development, Society and Environment.

## มหาวิทยาลัยสีเขียวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตามหลักการ 3E s

กฤตย์พัช สารนอก<sup>1</sup> และ ชัชพนธ์ ธรรมิณี<sup>2</sup>

อาจารย์,<sup>1</sup> สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

อาจารย์,<sup>2</sup> สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

---

**บทคัดย่อ:** การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวเพื่อการพัฒนาและขับเคลื่อนสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนนั้น จะต้องมีการพัฒนาตามรูปแบบของสถาบันการศึกษาที่ยึดหลักการ 3E s ซึ่งมีหลักการบริหารจัดการ 6 ด้าน คือ 1) การจัดการสถานที่และสาธารณูปโภค (Setting and infrastructure: SI) ได้แก่ การบริหารจัดการพื้นที่ เปิดโล่งต่อพื้นที่ทั้งหมด การจัดการพื้นที่ว่างต่อประชากรในวิทยาเขต พื้นที่ป่าไม้ พื้นที่พันธุ์พืชปกคลุม พื้นที่สำหรับการดูดซับและกักเก็บน้ำ และการจัดสรรงบประมาณเพื่อความยั่งยืน 2) การจัดการพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Energy and Climate Chang: EC) ได้แก่ การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้งานอาคารอัจฉริยะ การใช้พลังงานทดแทน การใช้ไฟฟ้าทั้งหมดต่อประชากร การผลิตพลังงานไฟฟ้าหมุนเวียนต่อการใช้พลังงาน การใช้สีเขียวของอาคาร การทำโครงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การจัดการอัตราส่วนของปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ต่อประชากรในวิทยาเขต 3) การจัดการขยะ (Waste: WS) ได้แก่ การจัดโครงการต่าง ๆ เช่น การลดการใช้กระดาษและพลาสติก การจัดการขยะเป็นพิษ การบำบัดของเสียอินทรีย์ การบำบัดของเสียอนินทรีย์และการกำจัดน้ำเสีย 4) การจัดการน้ำ (Water: WR) ได้แก่ การจัดโครงการอนุรักษ์น้ำ โครงการบำบัดน้ำเสีย การใช้อุปกรณ์หรือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพในการใช้น้ำ การบริหารจัดการปริมาณน้ำที่มีการบำบัดแล้ว 5) การจัดการระบบขนส่งที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Transportation: TR) ได้แก่ การบริหารจัดการอัตราส่วนของยานพาหนะต่อประชากรในวิทยาเขต อัตราส่วนของการบริการรถโดยสารประจำทางต่อประชากร อัตราส่วนของการใช้จักรยานต่อประชากร การมีพื้นที่จอดรถ มีการริเริ่มการลดการใช้ยานพาหนะส่วนตัว มีการลดพื้นที่จอดรถส่วนตัว ภายใน 3 ปี มีบริการรถประจำทาง มีนโยบายการใช้จักรยานและทางเดินเท้าในมหาวิทยาลัย และ 6) การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน (Education: ED) ได้แก่ การมีอัตราส่วนของหลักสูตรยั่งยืนต่อยอดรวมของหลักสูตรทั้งหมด มีอัตราส่วนของเงินทุนวิจัยการพัฒนายั่งยืนต่อทุนวิจัยทั้งหมด มีหนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน มีการจัดงานนิทรรศการ งานแสดงที่เกี่ยวกับความยั่งยืน มีองค์กรนักศึกษาที่ทำงานเกี่ยวกับความยั่งยืน มีสื่อเว็บไซต์เผยแพร่เกี่ยวกับความยั่งยืน

**คำสำคัญ:** มหาวิทยาลัยสีเขียว, การพัฒนาอย่างยั่งยืน, สังคมและสิ่งแวดล้อม

---

## บทนำ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาหลายแห่งได้มีการขยายพื้นที่ก่อสร้างอาคารสำนักงานและสาธารณูปโภคต่างๆ ตลอดจนเพิ่มวิทยาเขตกันโดยเน้นการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) (ริชาพันธ์ อ่ำกลาง และคณะ, 2563) เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานมากขึ้น เช่น มีการใช้ศูนย์ควบคุมข้อมูล (Data Center) มีการใช้ห้องเรียนออนไลน์ (กฤตย์พัช สารนอก และ ปณิตา วรรณพิรุณ, 2561) มีหนังสือและวารสารอิเล็กทรอนิกส์รวมถึงการประชุมออนไลน์ เป็นต้น (Tao. F., et. al., 2015) และจากการขยายตัวด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เพิ่มสูงขึ้นนี้ทำให้ส่งผลต่อการใช้พลังงานและทรัพยากรต่างๆ เพิ่มมากขึ้นจนเป็นสาเหตุให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะในสถานศึกษา และปัญหาฝุ่นละอองจากการก่อสร้าง เป็นต้น (Prateep Lertchaiprasert, 2013)

ในประเทศจีน มหาวิทยาลัยชิงหว่า (Tsinghua University) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างมหาวิทยาลัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมขึ้น ซึ่งต่อมาหลายๆ มหาวิทยาลัย เช่น ในเขตปกครองตนเองกวางสี (Guangxi Zhuang Autonomous Region) หรือ ซินเจียง (Xinjiang Uygur Autonomous Region) และเขตอื่นๆ ก็ได้กำหนดดัชนีและมาตรฐานเพื่อใช้ในการประเมินมหาวิทยาลัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมขึ้น และในขณะเดียวกันที่ประเทศแคนาดาก็ได้มีมหาวิทยาลัยหลายแห่งทำการประเมินผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในเรื่องของความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมจากการบริหารจัดการน้ำ การขนส่งอย่างยั่งยืน การใช้พลังงานอย่างยั่งยืน การพัฒนาการศึกษาและการตระหนักถึงเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับ Washington State University ที่ได้ทำการค้นคว้าระบบดัชนีที่ประกอบด้วย 3R's ได้แก่ 1) ลดการใช้ (Reduce), 2) การใช้ซ้ำ (Reuse) และ 3) การนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) รวมถึงการประเมินคุณภาพของน้ำและการบริโภค การขนส่ง จิตสำนึกต่อสังคม คุณภาพอากาศ ความสัมพันธ์ของมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมและการศึกษาความหลากหลายของระบบนิเวศ (K. Sarnok, P. Wannapiroon, P. Nilsook., 2020)

ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา (Kritsupath Sarnok and Pallop Piriyasurawong, 2019) โดยความมุ่งมั่นของรัฐบาลที่ต้องการให้คนไทยได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาการเรียนรู้ของคนไทย 2) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และ 3) การเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและทั่วถึง (อานนท์ ชิติคุณากร และเพ็ญวรา ชูประวัติ, 2562) ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของวิทยาเขตและรูปแบบการบริการการศึกษาจนอาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยรวม ดังนั้น จากความสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่มหาวิทยาลัยหลายแห่งทั่วโลกได้คำนึงถึงจนทำให้เกิดการตระหนักถึงความรับผิดชอบที่มหาวิทยาลัยจะต้องให้ความสำคัญในฐานะที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคนอยู่อาศัยร่วมกัน มีที่ดิน มีสิ่งปลูกสร้าง มีอาคารเรียน มีห้องปฏิบัติการ มีระบบสาธารณูปโภคตลอดจนมีองค์ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยที่จะสามารถนำมาใช้ในการให้ความรู้และสร้างการรักษาสุขภาพแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนของสังคมได้ ด้วยเหตุนี้มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทยเองจึงได้มีการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยได้

บรรจุประเด็นนี้ไว้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจฯ แล้วดำเนินการตามแผนปฏิบัติการทั้งในด้านของการป้องกัน การแก้ไขปัญหา ตลอดจนการวิจัยและการพัฒนาเพื่อหาคำตอบใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการรักษาสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่องเพื่อสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามที่รัฐบาลกำหนดไว้ได้ (Knowledge Network Institute of Thailand, 2017)

### ความหมายของมหาวิทยาลัยสีเขียว

มหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) คือ มหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จัดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืนและลดผลกระทบต่อภาวะโลกร้อนรวมถึงมีการอนุรักษ์พลังงาน มีการเพิ่มพื้นที่สีเขียวและการใช้พลังงานทดแทน โดยโครงการสิ่งแวดล้อมของสหประชาชาติ (United Nation on Environmental Program: UNEP) ได้ให้ความหมายของมหาวิทยาลัยสีเขียวไว้ว่า หมายถึง มหาวิทยาลัยที่มีการบูรณาการการอนุรักษ์ด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมเข้าไปตามภารกิจจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการและอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย โดยต้องมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่คำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตั้งแต่การจัด โครงสร้างทางกายภาพ การคมนาคม การจัดการน้ำ การจัดการของเสีย การจัดการพลังงานและการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศเพื่อให้เกิดการทำงานในบรรยากาศที่มีความปลอดภัยเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและประหยัดพลังงานจนก่อให้เกิดผลดีต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Buakaw & Bejranda (2012) ที่กล่าวถึงมหาวิทยาลัยสีเขียวว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพภายใต้แนวคิดการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ผู้อาศัยและเสริมสร้างการเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบให้ชุมชนโดยรอบอย่างยั่งยืน

### เป้าหมายของมหาวิทยาลัยสีเขียว

มหาวิทยาลัยสีเขียวที่มีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมต้องมีเป้าหมายที่ประกอบด้วย 1) มีการวางแผนเบื้องต้นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Plan Foundation) 2) มีวิทยาเขตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Campus) 3) มีการศึกษาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Education) 4) มีการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Scientific Research) และ 5) มีการบริการสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Social Services) โดย Kay Hooi, K. et. Al (2013) กล่าวว่า การออกแบบสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนั้นต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ได้แก่ ส่วนของทรัพยากรบุคคลซึ่งแบ่งได้ 3 ด้าน คือ 1) ความตระหนัก (Awareness) 2) การยอมรับ (Acceptance) และ 3) การปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน (Assimilation) ของบุคลากรที่อยู่ภายในสถาบันฯ โดยในส่วนนี้ผู้บริหารจะต้องหากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความตระหนัก ยอมรับ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นสถาบันที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้ได้ ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาประกอบกับการที่สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรและไม่เกี่ยวข้องกับการเมืองและยังมีอยู่ทุกหนทุกแห่งทั่วโลก (Oliver J. Robinson and Other, 2017) มหาวิทยาลัยจึงควรตั้งเป้าหมายในการให้ความรู้แก่นักศึกษา อาจารย์ บุคลากรและคนในสังคม ตลอดจนการสร้างหลักสูตรและรูปแบบการบริการการศึกษาและการทำงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ให้สังคม

ยอมรับและเห็นถึงความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมหรือการสร้างสังคมสีเขียวซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการเป็นองค์การที่ช่วยรักษาโลกให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

### การพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้ยั่งยืนและทำให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันมีสิทธิในการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพไม่แตกต่างกันมากนัก (กาญจนา เวงรังสี, 2016) มหาวิทยาลัยควรแสดงบทบาทเพื่อสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งประกอบด้วยแนวคิดต่างๆ ได้แก่ 1) แนวคิดเพื่อสิ่งแวดล้อม 2) แนวคิดเพื่อสังคม และ 3) แนวคิดเพื่อเศรษฐกิจ ร่วมกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาและการบริหารจัดการขององค์กร (อรันย์ ศรีรัตน ทาบุญกานอน และคณะ, 2564) สอดคล้องกับ AASHE (The Advancement of Sustainability in Higher Education) ซึ่งเป็นองค์กรที่สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาระดับสูงมีการจัดการศึกษาแบบยั่งยืน (Sustainability Education) ได้ให้คำนิยามของความยั่งยืนไว้ว่า คือ แนวทางที่พูดถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สุขภาพ สิ่งแวดล้อม ความยุติธรรมทางสังคม ความเป็นอยู่ที่ยั่งยืนปลอดภัย และโลกที่ดีขึ้นสำหรับคนทุกยุคสมัยที่ผสานเข้าไว้ด้วยกัน โดยมีเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การส่งเสริมคุณค่าเรื่องความยั่งยืนให้มีผลต่อการจัดการศึกษาระดับสูงอย่างยั่งยืนมากขึ้น (Higher Education Sustainability) โดยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจัดการศึกษาที่ฝึกฝนให้นักเรียนนักศึกษาได้รับความรู้ ได้เกิดทักษะและเกิดการปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยที่สามารถเผชิญกับความท้าทายเรื่องความยั่งยืนได้ในอนาคต (AASHE, 2014)

### การพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักการ 3E s

สิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องใหญ่ที่มีผลกระทบต่อคนทั้งโลก ดังนั้น จึงมีหน่วยงานหรือสถาบันหนึ่งที่ได้สร้างกลไกที่หนุนเสริมให้มหาวิทยาลัยทั่วโลกตระหนักถึงคุณค่าและรู้รักษาสภาพแวดล้อมภายใต้โครงการที่มีชื่อว่า “โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว” ของมหาวิทยาลัยอินโดนีเซีย (University of Indonesia: UI) ซึ่งปัจจุบันเป็นที่รู้จักและถูกนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายมากขึ้นในมหาวิทยาลัยทั่วโลก (SIRANEE SREESAI, 2014) กลไกดังกล่าว คือ การจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว (UI Green Metric World University Ranking) เพื่อประเมินและเปรียบเทียบกิจกรรมของมหาวิทยาลัยในการรักษาสภาพแวดล้อมอย่างยั่งยืนรวมถึงการบูรณาการลงไปสู่การเรียนการสอนในหลักสูตรและการพัฒนาพื้นที่ของมหาวิทยาลัยให้เป็นสีเขียวโดยยึดหลักการ 3E s ประกอบด้วย

#### 1. ตัวชี้วัดและหลักการของ 3E s

University of Indonesia หรือ UI ได้เริ่มดำเนินการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวตั้งแต่ปี 2553 เพื่อประเมินและเปรียบเทียบกิจกรรมของมหาวิทยาลัยในการรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยยึดถือหลักการ 3E s ซึ่งได้แก่ 1) Equity, 2) Economy และ 3) Environment, Green Building และ Education for Sustainable Development (ESD) โดยทั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินมหาวิทยาลัย แบ่งออกไปอีก 6 ด้าน คือ

1.1 สถานที่ตั้งและระบบสาธารณูปโภค (Setting and infrastructure: SI) ซึ่งในด้านนี้ได้ให้ค่าน้ำหนัก 15% ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด รวมคะแนน 1500 Points ได้แก่

- 1) SI1 อัตราส่วนพื้นที่เปิดโล่งต่อพื้นที่ทั้งหมด (300 Points)
- 2) SI2 อัตราส่วนของพื้นที่ว่างต่อประชากรในวิทยาเขต (300 Points)
- 3) SI3 พื้นที่ป่าไม้ที่ปกคลุมในวิทยาเขต (200 Points)
- 4) SI4 พื้นที่ในวิทยาเขตที่มีพันธุ์พืชปกคลุม (200 Points)
- 5) SI5 พื้นที่ในมหาวิทยาลัยสำหรับการดูดซับและเก็บกักน้ำ (300 Points)
- 6) SI6 งบประมาณของมหาวิทยาลัยเพื่อความยั่งยืน (200 Points)

1.2 การจัดการพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Energy and Climate Change: EC) ซึ่งในด้านนี้ให้ค่าน้ำหนัก 21% ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด รวมคะแนน 2100 Points ได้แก่

- 1) EC1 การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (200 Points)
- 2) EC2 การประยุกต์ใช้งานอาคารอัจฉริยะ (300 Points)
- 3) EC3 การใช้พลังงานทดแทน (300 Points)
- 4) EC4 อัตราส่วนการใช้ไฟฟ้าทั้งหมดต่อประชากรในวิทยาเขต (300 Points)
- 5) EC5 อัตราส่วนการผลิตพลังงานหมุนเวียนต่อการใช้พลังงาน (200 Points)
- 6) EC6 องค์กรประกอบของการใช้อาคารสีเขียว (300 Points)
- 7) EC7 โครงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (200 Points)
- 8) EC8 อัตราส่วนของปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ต่อประชากรในวิทยาเขต (300 Points)

Points)

1.3 การจัดการขยะ (Waste: WS) ซึ่งในด้านนี้ให้ค่าน้ำหนัก 18% ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด รวมคะแนน 1800 Points ได้แก่

- 1) WS1 โครงการลดการใช้กระดาษและพลาสติกในมหาวิทยาลัย (300 Points)
- 2) WS2 โครงการรีไซเคิลขยะของมหาวิทยาลัย (300 Points)
- 3) WS3 การจัดการขยะเป็นพิษ (300 Points)
- 4) WS4 การบำบัดของเสียอินทรีย์ (300 Points)
- 5) WS5 การบำบัดของเสียอนินทรีย์ (300 Points)
- 6) WS6 การกำจัดน้ำเสีย (300 Points)

1.4 การจัดการน้ำ (Water: WR) ในด้านนี้ให้ค่าน้ำหนัก 10% ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด รวมคะแนน 1000 Points ได้แก่

- 1) WR1 โครงการอนุรักษ์น้ำ (300 Points)
- 2) WR2 โครงการบำบัดน้ำเสีย (300 Points)
- 3) WR3 การใช้อุปกรณ์หรือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพในการใช้น้ำ (200 Points)
- 4) WR4 ปริมาณน้ำที่ผ่านการบำบัดแล้ว (200 Points)



1.5 การจัดการระบบขนส่งที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Transportation: TR) ในด้านนี้ให้ค่าน้ำหนัก 18% ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด รวมคะแนน 1800 Point ได้แก่

- 1) TR1 อัตราส่วนของยานพาหนะ (รถยนต์และรถจักรยานยนต์) ต่อประชากรในวิทยาเขต (200 Points)
- 2) TR2 อัตราส่วนของการบริการรถโดยสารประจำทางของวิทยาเขตต่อประชากรในวิทยาเขต (200 Points)
- 3) TR3 อัตราส่วนของการใช้จักรยานต่อประชากรในวิทยาเขต (200 Points)
- 4) TR4 มีประเภพื้นที่จอดรถ (200 Points)
- 5) TR5 มีการริเริ่มในการลดยานพาหนะส่วนตัวในมหาวิทยาลัย (200 Points)
- 6) TR6 การลดพื้นที่จอดรถสำหรับยานพาหนะส่วนตัวภายใน 3 ปี (200 Points)
- 7) TR7 มีบริการรถประจำทางในวิทยาเขต (300 Points)
- 8) TR8 มีนโยบายการใช้จักรยานและทางเดินเท้าในมหาวิทยาลัย (300 Points)

1.6 ความสามารถในการให้การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education: ED) ให้ค่าน้ำหนัก 18% ประกอบไปด้วย 6 ตัวชี้วัด รวมคะแนน 1800 Points ได้แก่

- 1) ED1 อัตราส่วนของหลักสูตรความยั่งยืนต่อยอดรวมของหลักสูตรทั้งหมด (300 Points)
- 2) ED2 อัตราส่วนของเงินทุนวิจัยการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อทุนวิจัยทั้งหมด (300 Points)
- 3) ED3 มีหนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวกับความยั่งยืน (300 Points)
- 4) ED4 มีการจัดงานนิทรรศการ งานแสดงที่เกี่ยวกับความยั่งยืน (300 Points)
- 5) ED5 มีองค์กรนักศึกษาที่ทำงานเกี่ยวกับความยั่งยืน (300 Points)
- 6) ED6 มีสื่อเว็บไซต์เผยแพร่เกี่ยวกับความยั่งยืน (300 Points)

รวมคะแนนทั้งหมด 6 ด้าน ใน 38 ตัวชี้วัดเท่ากับ 10000 points (UI Green Metric World University Ranking, 2016)

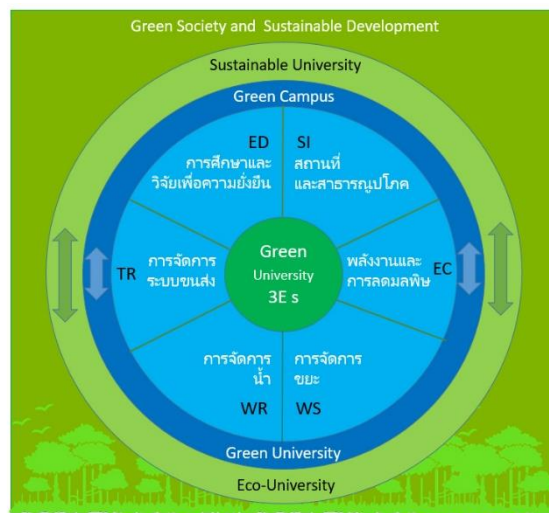
## 2. ผลการดำเนินงานตามหลักการ 3E s

UI ประสบความสำเร็จจากการดำเนินการในปีแรกๆ ที่มีมหาวิทยาลัยจากทั่วโลกจำนวน 95 แห่งเข้าร่วมการจัดอันดับและเพิ่มจำนวนเป็น 215 แห่งในปี 2012 ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นเกือบ 200% สอดคล้องกับรายงานของ AASHE (The Advancement of Sustainability in Higher Education, 2013) ที่ได้รับรู้ว่าในช่วงระหว่างปี 2010 ที่ผ่านมาได้มีมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกามากกว่า 84 แห่งที่มีการติดตั้งพลังงานแสงอาทิตย์ และมีมหาวิทยาลัยกว่าร้อยแห่งทั่วโลกได้ลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับการลดการใช้พลังงานและลดก๊าซเรือนกระจกร่วมกัน รวมถึงการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน (QS Worldwide university rankings, 2012) ซึ่งในส่วนของประเทศไทยเองนั้นแนวคิดของการพัฒนาสู่การ

เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวและมหาวิทยาลัยที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย เช่น ในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่มุ่งมั่นต่อการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเชิงนิเวศ (Eco-University) โดยตั้งเป้าหมายในปี 2010 จะพัฒนาสู่การเป็น Green Campus และจะมุ่งสู่การเป็น Creative Sustainable University ภายในปี 2015 ทั้งนี้ในปี 2013 ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยเองยังได้รับการจัดอันดับจาก UI ให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวอันดับที่ 31 ของโลก/ อันดับที่ 4 ของเอเชีย และได้อันดับที่ 1 ของประเทศไทย (Mahidol University, 2014) นอกจากนี้แล้วยังมีมหาวิทยาลัยของไทยอีกหลายแห่งที่ได้รับการจัดอันดับเช่นกัน เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี อันดับที่ 39, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อันดับที่ 49, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อันดับที่ 50, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง อันดับที่ 53, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อันดับที่ 56, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อันดับที่ 68, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อันดับที่ 75, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ อันดับที่ 77, มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อันดับที่ 194, มหาวิทยาลัยนเรศวร อันดับที่ 198, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อันดับที่ 234 และมหาวิทยาลัยบูรพา อันดับที่ 268 เป็นต้น

### แนวทางการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสีเขียว

แนวทางการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสีเขียวตามหลักการ 3E s เพื่อสร้างความยั่งยืนนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลทุกระดับและในการดำเนินการต้องทำใน 3 ระดับ คือ ในระดับปฏิบัติ ระดับกลยุทธ์ และระดับนโยบาย โดยในการบริหารจัดการ แสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการ Green University เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนฯ

จากภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการ Green University เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักการของ 3E s นั้น ประกอบไปด้วยงานต่างๆ ดังนี้

1. งานสถานที่และสาธารณูปโภค หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ตั้ง ขนาดพื้นที่ของมหาวิทยาลัยและสัดส่วนของพื้นที่สีเขียวภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งการบริหารจัดการจะต้องครอบคลุมงานหลัก ๆ คือ 1) ดูแลจัดการสวนพื้นที่ในมหาวิทยาลัยให้มีอากาศถ่ายเทสะดวก 2) ดูแลอัตราของพื้นที่ว่างให้เพียงพอกับจำนวนคนในมหาวิทยาลัย 3) ดูแลจัดการพื้นที่ป่าไม้สีเขียวให้มีเพียงพอ 4) ดูแลจัดการพืชพันธุ์ต่าง ๆ ในพื้นที่ของมหาวิทยาลัย 5) ดูแลจัดการพื้นที่เก็บกักน้ำให้มีเพียงพอ และ 6) บริหารจัดการ จัดสรรงบประมาณของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาและสร้างที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khongouan & Sitachitta (2010; 2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการพื้นที่สีเขียวในสถาบันการศึกษาตามแผนปฏิบัติการเชิงนโยบายด้านการจัดการพื้นที่สีเขียวชุมชนเมืองอย่างยั่งยืน กรณีของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ซึ่งงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญว่าการจัดการพื้นที่สีเขียวชุมชนเมืองอย่างยั่งยืนนั้น ได้มีการกำหนดให้สถานศึกษาทั่วไปมีพื้นที่สีเขียวอย่างน้อยร้อยละ 30 ของแปลงที่ดินให้เป็นพื้นที่สีเขียวอย่างยั่งยืน โดยพื้นที่สีเขียว หมายถึง พื้นที่โล่ง และ/ หรือพื้นที่ว่างทั้งหมดที่ควบคุมการพัฒนาเพื่อรักษาสภาพแวดล้อมหรือพื้นที่โล่งและ/ หรือพื้นที่ว่างบริเวณรอบ ๆ หรือระหว่างอาคารที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาให้เป็นพื้นที่เพื่อประโยชน์ในการรักษาสมดุลทางธรรมชาติ เพื่อเสริมสร้างภูมิทัศน์ให้เอื้ออำนวยต่อการพักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ การใช้ประโยชน์และทำกิจกรรมร่วมกันของประชาชน ตลอดจนเป็นสถานที่ที่เสริมสร้างสภาพแวดล้อมของเมืองให้เป็นพื้นที่สีเขียว และมีความร่มรื่นสวยงามตามธรรมชาติ ส่วนพื้นที่สีเขียวยั่งยืน หมายถึง พื้นที่สีเขียวที่มีไม้ยืนต้นขนาดใหญ่ (ต้นไม้ที่มีอายุยืนหลายปี เมื่อโตเต็มที่จะมีทรงพุ่มไม่น้อยกว่า 5 ตารางเมตร มีความสูงไม่น้อยกว่า 5 เมตร มีเส้นรอบวงโคนต้นไม้ไม่น้อยกว่า 50 เซนติเมตร) ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นองค์ประกอบหลักที่ต้องได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่ามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต มีพื้นที่สีเขียวอยู่ร้อยละ 64.36 แบ่งได้เป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) นันทนาการและความงามภูมิทัศน์ 2) อรรถประโยชน์ 3) รักษาสิ่งแวดล้อม 4) รื่นยาว (พื้นที่ที่เป็นแนวยาวไปตามถนน) 5) รกร้าง 6) สีเขียวพิเศษ (พื้นที่ที่ดำเนินการเป็นแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ แหล่งทดลอง) และมีพื้นที่สีเขียวยั่งยืน ร้อยละ 30.03

2. การจัดการพลังงานและลดมลพิษ หมายถึง การบริหารจัดการด้านพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มีการประยุกต์ใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า มีนโยบายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก มีอัตราการลดของจำนวนปริมาณไฟฟ้าที่ใช้ไปในแต่ละปี เป็นต้น ซึ่งการบริหารจัดการด้านนี้ต้องครอบคลุมงานหลักๆ ดังนี้ 1) มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีการประยุกต์ใช้งานอาคารอัจฉริยะ 3) มีการใช้พลังงานทดแทน 4) มีอัตราส่วนการใช้ไฟฟ้าที่เพียงพอต่อคนภายในมหาวิทยาลัย 5) มีอัตราส่วนการผลิตพลังงานหมุนเวียนที่เพียงพอต่อการใช้ 6) จัดองค์ประกอบของการใช้อาคารสีเขียว 7) มีโครงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และ 8) มีอัตราส่วนของปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ต่อประชากรในวิทยาเขตน้อย สอดคล้องกับ Awodele Oludele; Malasowe Bridget O., Onuiri Ernest E. (2012) ที่กล่าวว่า การพึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มากขึ้นในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมาทำให้โลกก็มีค่าใช้จ่ายด้านสิ่งแวดล้อมที่แพงขึ้น โดยส่วนหนึ่งก็เกิดจากการผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ด้านไอทีรวมถึงการนำไปใช้งาน จากจุดนี้ประชาคมระหว่างประเทศและองค์กรด้านไอทีได้เล็งเห็นความสำคัญ จึงได้ร่วมกันผลักดันให้มีการลดและ

หันมาพัฒนาเป็นไอทีสีเขียว (Green IT) มากขึ้น โดยการดำเนินการเป็นมหาวิทยาลัย Green ICT: Green computing คือ การเป็นมหาวิทยาลัยที่มี “การออกแบบการผลิต การใช้ และการกำจัดเครื่องคอมพิวเตอร์ เซิร์ฟเวอร์ และระบบย่อยที่เกี่ยวข้องเพื่อลดการใช้วัสดุที่เป็นอันตราย เพิ่มประสิทธิภาพด้านพลังงานและการรีไซเคิลหรือการย่อยสลายทางชีวภาพของผลิตภัณฑ์” ซึ่ง Hsing-I Wang (2013) ก็ได้เสนอแนวคิด “Internet of Things” (กฤตย์พัช สารนอก และ ปณิศา วรรณพิรุณ, 2561) เพื่อสร้างวิทยาเขตสีเขียว (Green Campus) ขึ้นเพื่อเป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในเรื่องของการประหยัดพลังงาน โดยใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องปรับอากาศ RFID และอุปกรณ์ ZigBee พร้อมด้วยโมดูลอุณหภูมิที่ถูกใช้เพื่อสร้างเครือข่ายเซ็นเซอร์ไร้สาย ซึ่งผลงานที่ได้จากการวิจัยได้แก่ 1) ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และห้องปฏิบัติการอื่น ๆ ที่สามารถเปิดเฉพาะเมื่อมีความต้องการใช้งานและมีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ 2) ระบบที่มีการตรวจสอบอยู่เสมอเมื่อมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ไม่ใช้งานเปิดทิ้งไว้ 3) เครื่องปรับอากาศจะเปิดขึ้นเมื่ออุณหภูมิถึงระดับที่กำหนดไว้ส่งผลให้รักษาความเย็นไว้ได้ดีขึ้นและประหยัดพลังงาน

3. การจัดการขยะ หมายถึง การบริหารจัดการและควบคุมขยะและการรีไซเคิลขยะภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงการออกนโยบายการลดการใช้กระดาษและพลาสติก ซึ่งการบริหารจัดการในด้านนี้จะครอบคลุม 6 เรื่อง คือ 1) เรื่องของโครงการลดการใช้กระดาษและพลาสติกในมหาวิทยาลัย 2) เรื่องของโครงการรีไซเคิลขยะของมหาวิทยาลัย 3) เรื่องของการจัดการขยะเป็นพิษ 4) เรื่องของการบำบัดของเสียอินทรีย์ 5) เรื่องของการบำบัดของเสียอนินทรีย์ และ 6) เรื่องของการกำจัดน้ำเสีย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kay Hooi, K., and Hassan, F., and Che Mat, M. (2013) ที่ได้พบว่า สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมต้องมีแนวคิดในการบริหารจัดการและการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการลดและใช้พลังงาน ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลดการสร้างขยะ รวมถึงการนำขยะอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ใหม่อีกครั้ง เช่น E-Waste คือ ซากเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรือที่เรียกว่า WEEE (Waste from Electrical and Electronic Equipment's) ซึ่งหมายถึง ซากเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่ใช้กระแสไฟฟ้าหรือสนามแม่เหล็กในการทำงานที่ไม่ได้ตามมาตรฐาน (Off-spec) ล้าสมัยหรือหมดอายุการใช้งานแล้วจนต้องปลดระวาง ซึ่งการใช้แนวคิดในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีเข้ามาจัดการรีไซเคิลขยะอิเล็กทรอนิกส์ (E-Waste Management System) นี้ประกอบด้วยการทำงาน 3 กระบวนการ คือ 1) การแยกชิ้นส่วน 2) กระบวนการทางเคมี และ 3) กระบวนการสิ่งแวดล้อม ซึ่งกระบวนการทั้งหมดของการรีไซเคิลชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จะถูกควบคุมเรื่องมลพิษที่ประกอบด้วย 1) ระบบดักจับฝุ่นที่ฟุ้งกระจายและนำไปบำบัดก่อนปล่อยออกสู่ภายนอก 2) ระบบดักจับกรดที่ฟุ้งกระจายแล้วทำให้บริสุทธิ์ เพื่อใช้ในกระบวนการใหม่อีกครั้ง และ 3) ระบบบำบัดน้ำเสีย ซึ่งน้ำเสียที่ถูกปล่อยออกมาจะถูกบำบัดให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดก่อนปล่อยออกสู่ภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ I.S. ZEN., and Others (2014) ที่ได้ทำวิจัยในโครงการริเริ่มการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ Universiti Teknologi Malaysia (UTM) และสรุปผลการประยุกต์ใช้ความพยายามในการลดของเสียที่มีแนวทางซับซ้อนของมหาวิทยาลัย โดยเริ่มจากขั้นตอนแรก คือ ศึกษาทำความเข้าใจกับข้อมูลขยะมูลฝอยขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่สองคือ วิเคราะห์อย่างละเอียดและหากลยุทธ์ที่สำคัญต่าง ๆ เช่น มี Green Office ใช้แนวทางแบบบูรณาการแบบครบวงจร ซึ่งใน

ระหว่างกระบวนการก็ได้ใช้กลไกการระบุ Key Performance Indices (KPI) ร่วมด้วย โดยในความพยายามของการลดปริมาณขยะนั้นแสดงให้เห็นถึงมุมมองด้านการพัฒนาสังคมและพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันไป ซึ่งในตอนสุดท้ายของการปฏิบัติงานของสำนักงานสีเขียว (Green Office) ที่ได้ทำงานด้านการลดของเสียก็ได้ทำการสรุปผลงานจากการปฏิบัติงานการลดขยะของมหาวิทยาลัยได้ถึง 30% ในปี 2554 และเพิ่มเป็น 42% ในปี 2555 และ 58% ในปี พ.ศ. 2556

4. การจัดการน้ำ หมายถึง การมีแผนอนุรักษ์การใช้น้ำ การวางระบบท่อน้ำภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งการบริหารจัดการงานด้านนี้ครอบคลุม 4 เรื่อง ดังนี้ 1) เรื่องของโครงการอนุรักษ์น้ำ 2) เรื่องของโครงการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ 3) เรื่องของการใช้เครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการใช้น้ำ และ 4) เรื่องการบริหารจัดการการบำบัดน้ำที่ใช้แล้ว ซึ่งจากเรื่องของการจัดการน้ำนี้ Kay Hooi, K., and Hassan, F., and Che Mat, M. (2013) ได้กล่าวถึงระบบบำบัดน้ำเสียก่อนที่จะถูกปล่อยออกไปสู่ภายนอกนั้นจะต้องถูกบำบัดให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งทั้งนี้ กระบวนการข้างต้นเป็นกระบวนการที่เกิดจากภายนอกองค์กร เช่น การบังคับใช้ของกฎหมาย การตรวจสอบและมีการควบคุมดูแลจากสังคม จากท้องถิ่นรอบๆ เป็นต้น

5. การจัดการระบบขนส่ง หมายถึง การบริหารจัดการด้านการคมนาคมภายในสถาบัน เช่น การเก็บข้อมูลจำนวนของรถยนต์ที่เข้ามาในมหาวิทยาลัยต่อวัน การมีนโยบายที่ส่งเสริมให้ใช้รถจักรยานและทางเดินเท้าในมหาวิทยาลัย เป็นต้น ในด้านนี้จะมีการบริหารจัดการครอบคลุม 8 เรื่อง คือ 1) เรื่องการควบคุมอัตราส่วนของยานพาหนะ (รถยนต์และรถจักรยานยนต์) ต่อประชากรในวิทยาเขต 2) เรื่องการบริหารจัดการการบริการรถโดยสารประจำทางของวิทยาเขตให้มีเพียงพอต่อประชากรภายในวิทยาเขต 3) เรื่องการส่งเสริมให้มีอัตราส่วนของการใช้จักรยานต่อประชากรในวิทยาเขต 4) การจัดและจำแนกพื้นที่การให้บริการจอดรถ 5) มีการส่งเสริมริเริ่มให้ลดการใช้ยานพาหนะส่วนตัวในมหาวิทยาลัย 6) เรื่องการลดพื้นที่จอดรถสำหรับยานพาหนะส่วนตัวภายใน 3 ปี 7) เรื่องการจัดให้มีบริการรถประจำทางในวิทยาเขต และ 8) เรื่องการมีนโยบายการใช้จักรยานและทางเดินเท้าในมหาวิทยาลัย ซึ่ง Pascal Ravesteyn and Others (2014) ได้ทำการวิจัยเพื่อนำเสนอแนวคิดของ Smart Green Campus ที่รวบรวมรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ๆ การแบ่งปันทรัพยากรอย่างชาญฉลาดและการใช้อาคารและการขนส่งในรูปแบบต่างๆ ในสถานศึกษาเพื่อการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การเรียนรู้แบบผสมผสานกับการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์และการบรรยายทางเว็บ ซึ่งช่วยให้มีผู้เรียนมีเวลามากขึ้นและมีอิสระ ลดการเดินทางไปที่วิทยาเขต เป็นการประหยัดพลังงาน โดยสามารถตรวจสอบได้จากระบบการจัดการอาคารพลังงาน ซึ่งจะตรวจสอบประสิทธิภาพการใช้พลังงานของอาคารในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง โดยแนวคิดแบบบูรณาการของ Smart Green Campus นี้ทำให้การเดินทางไปและกลับจากมหาวิทยาลัยลดลง

6. การศึกษาและการวิจัยด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน หมายถึง การบูรณาการองค์ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนสู่การเรียนการสอน โดยมีจำนวนรายวิชาที่เกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน และการทำวิจัยเพื่อเผยแพร่โดยมีจำนวนของทุนวิจัยและผลงานวิชาการด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนเผยแพร่ออกจากสถาบันการศึกษานั้น ซึ่งการบริหารจัดการด้านนี้ครอบคลุม 6

เรื่อง คือ 1) มีอัตราส่วนของหลักสูตรความยั่งยืนต่อยอดรวมของหลักสูตรทั้งหมด 2) มีอัตราส่วนของเงินทุนวิจัยการพัฒนาย่างยั่งยืนต่อทุนวิจัยทั้งหมด 3) มีหนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวกับความยั่งยืน 4) มีการจัดงาน นิทรรศการ งานแสดงที่เกี่ยวกับความยั่งยืน 5) มีองค์กรนักศึกษาที่ทำงานเกี่ยวกับความยั่งยืน และ 6) มีสื่อ เว็บไซต์ที่เกี่ยวกับความยั่งยืนเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โดย Abdullahi Bello and Others (2013) ได้วิจัยและพบว่า กลุ่มนักศึกษาและบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยส่วนมากมีระดับความรู้ด้าน Green Computing ต่ำมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Batlegang (2012) และ Dookhitram. et. al. (2012) ที่ได้ทำการศึกษาและพบว่า ในกลุ่มนักศึกษาและบุคคลทั่วไปในบอสตันและมอริเชียสมีความคล้ายคลึงกัน คือ ไม่รู้เกี่ยวกับปัญหาเรื่อง การสูญเสียพลังงานจากการใช้คอมพิวเตอร์ในชีวิตประจำวันและไม่รู้ว่ามีผลกระทบและสร้างปัญหาทางด้าน สิ่งแวดล้อม ซึ่งในสังคมเอเชียส่วนใหญ่ก็น่าจะยังไม่ตระหนักถึงเรื่องนี้ด้วยเช่นกัน

## สรุป

การพัฒนามหาวิทยาลัยสีเขียวในรูปแบบของสถาบันการศึกษาตามหลักการ 3E s นั้นประกอบไปด้วยหลักการบริหารจัดการ 6 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านประกอบไปด้วยเรื่องที่ต้องบริหารจัดการ ดังนี้

1. งานสถานที่และสาธารณูปโภค ได้แก่ การบริหารจัดการพื้นที่เปิดโล่งต่อพื้นที่ทั้งหมด พื้นที่ว่างต่อประชากรในวิทยาเขต พื้นที่ป่าไม้ พื้นที่พันธุ์พืชปกคลุม พื้นที่สำหรับการดูดซับและกักเก็บน้ำ และการจัดสรรงบประมาณเพื่อความยั่งยืน

2. การจัดการพลังงานและการลดมลพิษ ได้แก่ การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้งานอาคารอัจฉริยะ การใช้พลังงานทดแทน การใช้ไฟฟ้าทั้งหมดต่อประชากร การผลิตพลังงานไฟฟ้าหมุนเวียนต่อการใช้พลังงาน การใช้สีเขียวของอาคาร การทำโครงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การจัดการอัตราส่วนของปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ต่อประชากรในวิทยาเขต

3. การจัดการขยะ ได้แก่ การจัดโครงการลดการใช้กระดาษและพลาสติก การจัดการขยะเป็นพิษ การบำบัดของเสียอินทรีย์ การบำบัดของเสียอนินทรีย์ และการกำจัดน้ำเสีย

4. การจัดการน้ำ ได้แก่ การจัดโครงการอนุรักษ์น้ำ โครงการบำบัดน้ำเสีย การใช้อุปกรณ์หรือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพในการใช้น้ำ การบริหารจัดการปริมาณน้ำที่มีการบำบัดแล้ว

5. การจัดการระบบขนส่ง ได้แก่ การบริหารจัดการอัตราส่วนของยานพาหนะต่อประชากรในวิทยาเขต อัตราส่วนของบริการรถโดยสารประจำทางต่อประชากร อัตราส่วนของการใช้จักรยานต่อประชากร มีพื้นที่จอดรถ มีการริเริ่มการลดการใช้ยานพาหนะส่วนตัว มีการลดพื้นที่จอดรถส่วนตัวภายใน 3 ปี มีบริการรถประจำทาง มีนโยบายการใช้จักรยานและทางเดินเท้าในมหาวิทยาลัย

6. การศึกษาและการวิจัยด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ได้แก่ มีอัตราส่วนของหลักสูตรยั่งยืนต่อยอดรวมของหลักสูตรทั้งหมด มีอัตราส่วนของเงินทุนวิจัยการพัฒนาย่างยั่งยืนต่อทุนวิจัย

ทั้งหมด มีหนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน มีการจัดงานนิทรรศการ งานแสดงที่เกี่ยวกับความยั่งยืน มีองค์กรนักศึกษาที่ทำงานเกี่ยวกับความยั่งยืน มีสื่อเว็บไซต์เผยแพร่เกี่ยวกับความยั่งยืน

### บรรณานุกรม

- กาญจนา เกรียงสี. (2559). การศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 21(2), 13-18.
- กฤตย์พัช สารนอก และ ปณิศา วรรณพิรุณ. (2561). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ออฟ เอเวอร์ริง (IoE) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบภควันตภาพสำหรับพลเมืองดิจิทัล. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 7(1), 120-134.
- ริชาพันธ์ อ่ากลาง, เนติพงษ์ ปานา, นิภาพร ใจปานแก่น และ กฤตย์พัช สารนอก. (2563). Thinkable โปรแกรมประยุกต์สำหรับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนระดับอุดมศึกษา. *เอกสารการประชุมทางวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประจำปี พ.ศ. 2563 เพื่อเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษกและฉลองครบรอบ 36 ปี มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล: บทบาทอุดมศึกษาไทย : การพัฒนาผู้เรียนและทรัพยากรมนุษย์ยุค Disruptive Technology*. 20-21 มีนาคม 2563. หน้า 1,815-1,823. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- อรันย์ ศรีรัตน ทาบุญานอน และ คณะ. (2564). *คู่มือการประเมินความยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษาไทย*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.). สืบค้นจาก [https://eq.rmutsb.ac.th/data/EQA/64/002-Publication\\_SUSA\\_Final.pdf](https://eq.rmutsb.ac.th/data/EQA/64/002-Publication_SUSA_Final.pdf)
- อานนท์ ธิติคุณากร และ เพ็ญวรา ชูประวัตติ. (2562). แนวคิดการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมค่านิยมสีเขียวให้กับผู้เรียนในประเทศออสเตรเลีย: บทวิเคราะห์เทียบเคียงการจัดการศึกษาของประเทศไทย. *Educational Management and Innovation Journal*, (2)2, 84-100.
- AASHE: Association for the Advancement of Sustainability in Higher Education. (2013). *Higher Education Sustainability Review*. From <http://www.aashe.org/publications/sustainability-review>
- AASHE: Association for the Advancement of of Sustainability in Higher Education. (2011). *AASHE Mission, Vision and Goals*. from <http://www.aashe.org/about/aashe-mission-vision-goals>.
- Abdullahi Bello and Others. (2013). Knowledge of Green Computing among University Students and Lecturers in a Malaysian Public University. *GSTF Journal on Computing (JoC)*, 3(1), 108-112.
- Awodele Oludele and Others. (2012). GREENING THE CAMPUS: DESIGN OF A

- GENERIC GREEN IT MODEL FOR POSSIBLE ADOPTION. (A CASE STUDY OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION IN NIGERIA. *Asian Journal of Computer Science and Information Technology*, 2(6), 129.
- B. Batlegang, “Green computing: students, campus computing and the environment: a case for botswana,” *Journal of Information Systems and Communication*, 3(1), 256–260.
- Buakaw, T. & Bejrananda, M. (2012). Policy and Strategy Formation Towards ‘Green University’: a Case of Thaksin University. *Arch Journal*, (14), 40-55.
- Hsing-I Wang. (2013). Toward a Green Campus with the Internet of Things–The Application of Lab Management. *Proceedings of the World Congress on Engineering 2013*. July 3–5, 2013. London, U.K.
- I.S. ZEN and Others. (2014). WASTE MINIMIZATION INITIATIVES IN CAMPUS SUSTAINABILITY: THE EXPERIENCE OF UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA. *Proceedings SUM 2014, Second Symposium on Urban Mining Bergamo*. 19–21 May 2014. CISA: Italy.
- Kay Hooi, K., and Hassan, F., and Che Mat, M. (2013). “An Exploratory Study of Readiness and Development of Green University Framework in Malaysia”. *Social and Behavioral Sciences*, 2012, (50), 525-536.
- Khongouan, W. & Sitachitta, P. (2011). Managing green Area in educational institution: A Case Study in Thammasat University Rangsit Center [In Thai]. *Journal of The Faculty of Architecture King Mongkuts Institute of Technology Ladkrabang*, 13(13), 74-87.
- Knowledge Network Institute of Thailand. (2017). *Green Campus Workshop: From Green University to Sustainable Campus*, from [http://knit.or.th/conference/conference/sminindex.php?sm\\_id=22&menu=2](http://knit.or.th/conference/conference/sminindex.php?sm_id=22&menu=2) (15/05/2017).
- Kritsupath Sarnok and Pallop Piriyasurawong. (2019). Instructional Design of Flipped Classroom using Active Learning Technique through ICT for Enhancing Learning Skills Based on Cross-Cultural Understanding for Higher Education Students. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 4(2), 458-460.
- K. Sarnok, P. Wannapiroon, P. Nilsook. (2020). **DTL-Eco System by Digital Storytelling to Develop Knowledge and Digital Intelligence for Teacher Profession Students.** *International Journal of Information and Education Technology (IJiET)*, 10(12), 865-872.
- Mahidol University. (2014). *Mahidol University has been ranked 1<sup>st</sup> in Thailand and 31<sup>st</sup> worldwide by UI Green Metric World Universities Ranking 2013*, from [http://www.mahidol.ac.th/th/latest\\_news57/UI\\_Green.html](http://www.mahidol.ac.th/th/latest_news57/UI_Green.html)



- Oliver J. Robinson and Other. (2017). Toward a universal carbon footprint standard: A case study of carbon management at universities. *Journal of Cleaner Production*, 1-21.
- Pascal Ravesteyn and Others. (2014). Smart Green Campus: How IT can Support Sustainability in Higher Education. *Conference: 10<sup>th</sup> European Conference on Management Leadership and Governance*, At Zagreb, Croatia.
- Prateep Lertchaiprasert. (2013). “Green ICT for Electronic Waste Management”. *Journal of Vocational and Technical Education (JVTE)*, 3(6), 6374.
- QS Worldwide university rankings. (2012). *Green Universities*. from <http://www.topuniversities.com/student-info/choosing-university/green-universities>.
- SIRANEE SREESAI. (2014). Green Organization Development. *Journal of Public Health*, 44(3).
- Tao, F., and Panneerselvam, J., and Holding, T., and Liu, L. (2015). “A Cloud-based Sustainable Business Model for Effective ICT Provision in Higher Education”, *IEEE Symposium on Service-Oriented System Engineering*. 2015(9), 222-228.
- Uddin M, Rahman AA. Energy efficiency and low carbon enabler green IT frame work for data centers considering green metrics. *Renew Sustain Energy Rev*, 2012(16), 78–94.
- UI Green Metric World University Ranking. (2016). “Guideline of Green Metric World University Ranking 2016 From Policy to Action” Universitas Indonesia, Kampus UI, from <http://greenmetric.ui.ac.id/wp-content/uploads/2015/07/UI-Greenmetric-Guideline-2016.pdf>



## การบริหารจัดการศึกษา “สิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

ไพศาล ปันแดน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ

### บทนำ

สิ่งแวดล้อม (Environmental) มีความสัมพันธ์ต่อมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพราะสิ่งแวดล้อมคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต รวมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เอื้อต่อปัจจัยการเป็นอยู่ของมนุษย์ ทั้งในด้านอาหารที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม พลังงาน ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และความสะอาดสบาย ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ สิ่งแวดล้อม (Environmental) เป็นวงจรและวัฏจักรที่เกี่ยวข้องกัน ไปทั้งระบบ นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวแล้ว มนุษย์ยังใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมสร้างวัฒนธรรมของตนเอง ตั้งแต่เรื่องความเชื่อ การกิน การแต่งกาย วิถีชีวิต การตั้งถิ่นฐาน สถาปัตยกรรม ศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน ภาษา เป็นต้น ลักษณะทางวัฒนธรรมเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า มนุษย์กับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อกัน ต่างต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน (Interdependence) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของประชากรอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมากมาย โดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรธรรมชาติซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดในโลก ถูกใช้และถูกทำลายเสื่อมโทรม ลงเรื่อย ๆ อันได้แก่ ป่าไม้ สัตว์ป่า สัตว์น้ำ ดิน หิน แร่ น้ำ เป็นต้น และนอกจากนี้ยังมีปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรง ได้แก่ น้ำท่วม ความแห้งแล้ง ดินเสื่อมโทรม คุณภาพน้ำเสื่อมโทรม การปนเปื้อนของฝุ่นละออง และก๊าซพิษในอากาศ เป็นต้น ซึ่งล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากร ทั้งทางด้านสุขภาพอนามัย เศรษฐกิจ และสังคม

สถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมของโลก ได้สร้างความตื่นตัวและบีบบังคับให้ประเทศทั่วโลก ได้หันมาให้ความสำคัญต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ในปี พ.ศ. 2518 องค์การยูเนสโก ได้จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมศึกษานานาชาติขึ้น ที่กรุงเบลเกรด ประเทศยูโกสลาเวีย และได้ประกาศปฏิญญาสากลเบลเกรด (Belgrade Charter) กำหนดเป้าหมายของสิ่งแวดล้อมศึกษา (Environmental Goal) ไว้ว่า “เพื่อพัฒนาประชากรให้ตระหนักในเรื่องสิ่งแวดล้อมและปัญหาที่เกิดขึ้น ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ แรงจูงใจและพร้อมที่จะทำงานทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และ

ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย” (UNESCO, 1976) ต่อมา ในปี พ.ศ. 2520 ได้มีการประชุม สิ่งแวดล้อมศึกษาในแต่ละภูมิภาคของโลก (The Regional Meeting on Environmental Education) ที่เมือง ทบิลีซี (Tbilisi) ประเทศรัสเซีย ผลการประชุมได้เน้นบทบาทของ “การให้การศึกษาแก่ประชาชน” เพื่อการ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของโลก และยังได้วางแนวทางหลักในการจัดการศึกษาขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็น “หลักการของสิ่งแวดล้อมศึกษา” ที่ยึดถือกันมาจนถึงปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2535 มีการจัดประชุมที่เมืองริโอ เดอจาเนโร ประเทศบราซิล ว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา ผลการประชุมได้อนุมัติแผนปฏิบัติการ ที่ 21 หรือที่เรียกว่า Agenda 21 ซึ่งเป็นแผนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และได้ให้ความสำคัญกับ “สิ่งแวดล้อมศึกษา (Environmental Education)” และการพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้ประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมศึกษาอย่างจริงจัง และกว้างขวางยิ่งขึ้น (วินัย วีระวัฒนานนท์, 2546)

### สิ่งแวดล้อมศึกษา (Environmental Education)

หมายถึง การศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม สิ่งแวดล้อมศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเห็นถึงคุณค่าเกิดความตระหนัก และ เข้าถึงการอยู่ร่วมกันของสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ด้วยการให้โอกาสทุกคน พัฒนาการรู้ เจตคติ ทักษะการรู้จักตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น

### สิ่งแวดล้อมศึกษาในประเทศไทย (Environmental in Thailand)

ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นประเด็นในการที่จะร่วมกัน แก้ปัญหาในทุกรัฐบาล โดยมีประเด็นสำคัญของปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มีผลเกิดจากพฤติกรรมของ ประชาชน สาเหตุใหญ่เกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและค่านิยมที่ถูกต้องต่อสิ่งแวดล้อม โดย รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพื่อสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยพุ่งเป้าไปที่การพัฒนา คุณภาพของประชาชน (Living Quality of people) โดยการสร้างองค์ความรู้ “การจัดการศึกษา” โดยมี จุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ปลูกฝังเจตคติ ความเชื่อ การปฏิบัติตน ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และได้ระบุไว้ใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 57(2) และมาตรา 58 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาวที่เกี่ยวข้องกับแนวทางใน การพัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ด้านการ สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ใน 3 มิติ ได้แก่ ด้านสังคม (Social) เศรษฐกิจ (Economic) และ

สิ่งแวดล้อม (Environmental) โดยการพัฒนาในทุกมิติจะต้องเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน โดยการสร้างการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้ ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดเป้าประสงค์สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้ประเทศไทยมีการพัฒนา ที่สมดุลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยยุทธศาสตร์ที่ 5 ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึก ปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

เราจะเห็นได้ว่า การแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ได้เล็งเป้าไปที่ “การจัดการศึกษา” แล้วนักการศึกษาจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ “สิ่งแวดล้อมศึกษา (Environmental Education)” ในโรงเรียน ได้อย่างไร เพื่อสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนเพื่อพัฒนาประชาชนตระหนักในเรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น เพราะ “การศึกษา” เป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงศักยภาพของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ การศึกษายังเป็นปัจจัยที่จะทำให้ประชาชนบรรลุถึงความสำเร็จในเป้าหมายชีวิต มีจิตสำนึก มีความตระหนัก มีทักษะต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ การศึกษา ยังเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในแนวทางที่พึงปรารถนา

### บทบาทโรงเรียนกับการพัฒนา “สิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน สู่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

โรงเรียน ถือเป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อ “การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)” ให้กับนักเรียน การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงศักยภาพของเขาได้อย่างสมบูรณ์ การศึกษายังเป็นปัจจัยที่จะทำให้มนุษย์บรรลุถึงความสำเร็จ มีจิตสำนึก มีความตระหนัก มีทักษะ นอกจากนี้ การศึกษา ยังเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล (Behavior Modification) ให้เป็นไปในแนวทางที่พึงปรารถนา ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ทางด้านสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อวางรากฐานให้ผู้เรียนนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมที่กำลังเกิดขึ้น ทั้งในประเทศไทย และประเทศทั่วโลก จนเกิดความรู้สึกรู้เห็นคุณค่าของสิ่งแวดล้อม ตระหนักและห่วงใยถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม มีค่านิยม เจตคติ และแรงจูงใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการป้องกัน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น เนื่องจาก สิ่งแวดล้อมศึกษาคอบคลุมหลายมิติ ทั้งมิติทางทรัพยากรธรรมชาติ มิติทางสังคมและวัฒนธรรม มิติทางความเชื่อและจิตวิญญาณ มิติทางเศรษฐกิจ และมิติทางเทคโนโลยี นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นเยาวชนที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีศักยภาพและเป็นส่วนหนึ่งที่จะอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในอนาคต โรงเรียนจึงต้องปลูกฝังให้มีความรู้ความเข้าใจใน

ความสำคัญและคุณค่าของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อันจะเป็นการส่งเสริมให้เด็กเติบโตไปเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในอนาคต (อดิศักดิ์ สิงห์สีโว, 2554)

### ผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารจัดการศึกษา “สิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน”

เป้าหมายโดยรวมของการจัดการเรียนรู้ “สิ่งแวดล้อมศึกษา (Environmental Education)” ในโรงเรียน คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเข้าใจถึงการพึ่งพาอาศัยกันของสิ่งมีชีวิตในโลก มุ่งพัฒนาผู้เรียนได้ตระหนัก (Awareness) ถึงความสำคัญของปัจจัยทาง เศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมว่าเป็นการเสริมสร้างหรือชะลอการพัฒนาที่ยั่งยืน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติ (Attitudes) และการตัดสินใจในวิถีชีวิตของตนเอง สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะชีวิตด้วยการลงมือปฏิบัติเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ดีกว่า (Action for better environment) (ไพศาล ปันแดน, 2555)

การพัฒนาโรงเรียนเพื่อก้าวไปสู่ “การเป็นโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการศึกษา “สิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน”” (Environmental Education in Schools for Sustainable Development) ผู้บริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะและจิตความสามารถในเชิงการบริหารจัดการ”(Performance Organization of Managerial) เพราะการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมายตามอุดมคติหรือความคาดหวัง ต้องเกิดจากอุดมการณ์และความมุ่งมั่นตั้งใจ การจุดประกายเป้าหมายและความฝันร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้อง “สร้างอุดมการณ์และเป้าหมายร่วมกัน (Political ideology and Goal)” ผู้บริหารโรงเรียน ต้องทุ่มเทเอาใจจริงเอาใจกับงาน ต้องเอาใจใส่ เอาใจจริงเอาใจกับทีมงาน ต้องสร้างเครือข่ายการทำงาน และ ต้องปลุกเร้าให้บุคลากรตื่นตัวในการทำงานตลอดเวลา เพราะโรงเรียนจะดำ จะคงที่ หรือ เป็นโรงเรียนชั้นนำ ล้วนขึ้นอยู่กับบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ในการบริหารจัดการ “สิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน” ผู้บริหารโรงเรียนต้องแสวงหาจุดเน้นของการสร้างความท้าทายร่วม (collective challenge) เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารจัดการที่จะพาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ “สิ่งแวดล้อมศึกษา(Environmental Education)” ผู้เรียนในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### การสร้างความท้าทายร่วม (collective challenge)

ผู้บริหารโรงเรียน ต้องแสวงหาแนวทางการสร้างความท้าทายร่วม (collective challenge) ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อทำให้การบริหารจัดการศึกษา “สิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน” การพัฒนาที่ยั่งยืน” ดังนี้

1. สร้างทีมงาน (ครู และบุคลากรทางการศึกษา) ทำงานอย่างมืออาชีพ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ ทำงานอย่างมีประสิทธิผล ซึ่งอธิบายความหมายได้ ดังนี้

มืออาชีพ หมายถึง การทำงานที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วส่งผลในองค์กร มีความสามารถในการแข่งขันและสามารถปรับรูปแบบการทำงานได้ตลอดเวลา

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ใช้ทรัพยากรน้อย แต่ได้ผลผลิตหรือผลงานมากกว่า

ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้

2. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ให้ทันยุคสมัย ตามบริบทของการเปลี่ยนแปลงของสังคม และโลก

3. การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทั้งภายในภายนอกโรงเรียนทุกระดับ ด้วยกิจกรรม ที่หลากหลาย สร้างความรักสามัคคี มีความเป็นเอกภาพ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

4 เน้นการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้วยยุทธศาสตร์การบริหารงานเชิงระบบ เป้าหมาย คือ คุณภาพผู้เรียนใน 3 ทักษะ คือทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต ควบคู่ไปกับการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความตระหนัก เกิดเจตคติ (Attitudes) และการลงมือปฏิบัติเพื่อเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นต้นแบบของการจัดการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมศึกษา โดยกระบวนการสร้างเครือข่ายและความมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

6. เน้นการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ สร้างและเปิดโลกทัศน์มุมมองที่หลากหลาย การคิดเชิงระบบ การคิดนอกกรอบ (หลากหลายวิธีปฏิบัติแต่เป้าหมายเดียวกัน)

### สมรรถนะหลัก (Competency) ของผู้บริหารโรงเรียน

สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียน ที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา “สิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน” ประกอบด้วย

1. การบริหารคน (Human Resource Management) ได้แก่ การปรับตัว, ความยืดหยุ่น, ทักษะการสื่อสาร, การถ่ายทอดความคิด, การโน้มน้าว, การนำเสนอ, การประสานสัมพันธ์

2. ความรอบรู้ในการบริหาร (Business Acumen) ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การมีจิตมุ่งบริการ, การวางแผนเชิงกลยุทธ์

3. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management) ได้แก่ สำนึกในบทบาท หน้าที่ มุ่งมั่น ตั้งใจ, การทำงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ (ตามแผน/เป้าหมาย), การบริหารทรัพยากร (สมดุลเชื่อมโยง : คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ เทคโนโลยี เวลา)

4. การบริหารงานมืออาชีพ (Professional Management) ได้แก่ สร้างเอกลักษณ์, กล้าตัดสินใจ, การคิดเชิงกลยุทธ์, ภาวะผู้นำ

## บทสรุป

สิ่งแวดล้อมศึกษา เป็น “เครื่องมือ” ที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมโดยอาศัยกระบวนการทางการศึกษา เป้าหมายและหลักการของสิ่งแวดล้อมศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพของประชากรโลก โรงเรียน จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้เรียน ต้องฝึกทักษะชีวิตให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ลงมือปฏิบัติจริง ฝึกการสังเกตการณ์ การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก มีเจตคติ และค่านิยมดีต่อสิ่งแวดล้อม ผู้บริหาร โรงเรียนยุคใหม่ ต้องตีโจทย์ให้แตก (Hit the Point) ยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Dynamic) มีพลังกระฉับกระเฉง (Lively) และกล้าคิด กล้าทำ กล้านำการเปลี่ยนแปลง (dare to think dare to do and dare to change) เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่มีเป้าประสงค์สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในทุกระดับ เพื่อสร้างความสมดุลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการจัดการศึกษาในยุค Thailand 4.0 ต้องเน้น ไปที่เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โรงเรียนฐานสำคัญพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย และพัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และความตระหนักถึงความสำคัญของการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จุดเด่นของสิ่งแวดล้อมศึกษา คือ การที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา การจัดการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมศึกษาในโรงเรียน จึงไม่ใช่เป็นเรื่องที่ย่างยากสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพียงแต่ ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเป็น “สิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุดโรงเรียน” เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่นักเรียน และต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุด

## บรรณานุกรม

- ไพศาล ปันแดน. (2555). การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- วินัย วีระพัฒนานนท์. (2546). สิ่งแวดล้อมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อดิศักดิ์ สิงห์แสงโว. (2554). พื้นฐานสิ่งแวดล้อมศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- UNESCO. (1976). The Belgrade Charter. Connect. 1(1) : 2.