Journal of Interdisciplinary Social Development (JISDIADP)

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

ปีที่ 4 ฉบับที่ 4 - กรกฎาคม - สิงหาคม 2569 Vol.4 No.4 - July - August 2026

ISSN : 2822-1060 (Online)



สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการด็อกเตอร์เกษ เลขที่ 1 ม.12 ต.เหล่าต่างคำ อ.โพนพิสัย จ.หนองคาย

DR.KET Institute of Academic Development and Promotion 1 M.12, Laothangkham Sub-district, Phonphisai District, Nong Khai Province, 43120, Thailand. Tel: +66610186156

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

Journal of Interdisciplinary Social Development

ปีที่ 4 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม – สิงหาคม 2569)

Vol 4 No.4 (July - August 2026)

ISSN : 2822-1060 (Online)

_ **********_

☞วัตถุประสงค์

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ บทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา ศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น บริหารธุรกิจ สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 3 ท่าน พิจารณาตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ เป็นราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)

ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 สิงหาคม)
ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน – ตุลาคม (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 ตุลาคม)
ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 ธันวาคม)

☞ เจ้าของ

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการด็อกเตอร์เกษ เลขที่ 1 หมู่ที่ 12 ตำบลเหล่าต่างคำ
อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย 43120 โทร 061-0186156, 082-9356452
E-mail : journalsocialdevelopment@gmail.com

☞ ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
E-mail: zumsa_17@hotmail.com
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9833-4759
Google Scholar: https://scholar.google.com/citations?user=Ex2SJ-8AAAAJ&hl=th

☞ บรรณาธิการ

พระครูสุตสารบัณฑิต, ดร.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

☞ กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
มหาวิทยาลัยรังสิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ธโสธร ตู้ทองคำ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.วินิจ ผาเจริญ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ดำเนิน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ พิพัฒน์เอกสกุล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศรีเสด็จ กองแกน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
พระนัสชนะ ส่างช้าง, ดร.
นักวิชาการอิสระ
พระครูสุทธิเมธาวัฒน์, ดร.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.ฐิติวัสส์ หมั่นกิจ
โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์

☞ **ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ**

ดวงใจ บุญโยง
สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการด็อกเตอร์เกษ

☞ **ฝ่ายประสานงานและจัดการ**

วรรณภา บุปผาโสภา
โทร.061-0186156, Line ID: Ketsada11
e-mail: ketsada.iadp@gmail.com

☞ **ฝ่ายกฎหมาย**

นายชัยวิทย์ ฤทธิพิชัยวัฒน์

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

☞ **พิสูจน์อักษร**

สมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

☞ **ออกแบบปก**

นายสุริยาทิศ โพธิ์ประสิทธิ์

นักวิชาการอิสระ

☞ **จัดรูปเล่ม**

นายสมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

☞ **พิมพ์ที่**

ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิตอล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 13180 โทรศัพท์ 0 2529 0574 7, 0 2909 1633 www.vru.ac.th

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็นปีที่ 4 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม - สิงหาคม) ปีพุทธศักราช 2569 บทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ มีเนื้อหาสาระของบทความที่หลากหลาย วารสารผ่านการประเมินคุณภาพวารสารใหม่เข้าสู่จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้วารสารจัดอยู่กลุ่มที่ 2 ระยะเวลาการรับรองคุณภาพวารสาร ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2568 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2572 และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับทุกระดับ ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิก และท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ **(ก)**

บทบรรณาธิการ **(ช)**

สารบัญ **(ซ)**

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล **1-17**

GUIDELINES FOR DEVELOPING A TRAINING CURRICULUM ON INFORMATION TECHNOLOGY FOR SCHOOL ADMINISTRATION IN THE DIGITAL ERA

สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน, วรวุฒิ พุดศรี, บุญหลาย รัตน์สันเทียะ และ สุรวุฒิ คะนองมาตย์

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 **18-34**

THE ADMINISTRATION OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ชีวิน บุญถม

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร **35-52**

BEHAVIORAI LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN PRIVATE lSLAMIC SCHOOLS WITH LNTEGRATED GENERAL EDUCATION BANGKOK

กัสมา ฮานาฟี และ สาลินี มีเจริญ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยจากการระรานทางไซเบอร์และข้อมูลเท็จในระดับมัธยมศึกษา **53-67**

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CREATING A SAFE LEARNING ECOSYSTEM AGAINST CYBERBULLYING AND MISINFORMATION IN SECONDARY EDUCATION

สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน, ภิณญาภัค อินอารยธาดา, ณัฐปุรเชษฐ์ สุขสมบัติวัฒนา, อรนุช หงวนไธสง, พรพรรณ เผือกผ่อง, สิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล และ ธีรพงษ์ ชูนาค

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE JOB PERFORMANCE UNDER REMOTE WORK CONDITIONS IN CHIANG MAI, THAILAND: A MULTIPLE REGRESSION ANALYSIS 68-82

Pakhawat Sailasuta, Aritat Aksorntap and Michael Jack Meallem

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมนครราชสีมา เขต 1 83-101

MOTIVATION IN THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ภิชญาดา บุราช, วคิน สอนโพธิ์ และ พจน์ เจริญสันเทียะ

ครูผู้ประกอบการ: บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 102-113

TEACHERPRENEUR: TEACHER'S ROLE IN THE 21ST CENTURY

พัฒนา พรหมณี และ อาภา สาระกูล

การเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 114-129

ENHANCING BUDDHIST-BASED ACTIVE AGEING OF THE HAPPY AND HEALTHY ELDERLY SCHOOL UNDER NON SUNG–NAM KHAM MUNICIPALITY, MUEANG DISTRICT, UDON THANI PROVINCE

รัชนี ฐิติรักษ์วงศ์, พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม และ สมเดช นามเกตุ

การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 130-150

THE MANAGEMENT OF SCOUT ACTIVITIES BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 7

จักรกฤษณ์ ไพราม, สุพล จอกทอง และ คัมภีร์ สุดแท้

ปัจจัยด้านการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภค ในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 151-164

FACTORS AFFECTING ONLINE SHOPPING DECISION BEHAVIOR OF CONSUMERS IN MUANG DISTRICT, PHETCHABUN

ชาญวิทย์ ทองคำ, เจน จันทรสุภาเสน, แก้วตา ผิวพรรณ

รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย 165-182

A MODEL OF BUDDHIST CONSTRUCTION MANAGEMENT BASED ON COOPERATION AMONG MONASTERY, PEOPLE, AND STATE FOR THE HAPPINESS CREATION PROJECT OF THE SANGHA ADMINISTRATION IN NONG KHAI PROVINCE

พระศรัณญกมล ภทฺทมงฺคโล (ชนะบุญ), พระครูพิศาลสารบัณฑิต และ พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโณ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 183-197

PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOLS FOR STUDENTS WITH DISABILITIES AFFILIATED WITH THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION, GROUP 4

ธนพงศ์ มิ่งขวัญ, สมเดช สาวันดี และ สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษตามแนวการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านสี่แยกคลองศิลา จังหวัดสุราษฎร์ธานี 198-208

THE DEVELOPMENT OF ENGLISH READING ACHIEVEMENT THROUGH CONTENT AND LANGUAGE INTEGRATED LEARNING (CLIL) OF MATTHAYOMSUKSA 1 STUDENTS AT BAN SI YAEK KHLONG SILA SCHOOL, SURAT THANI PROVINCE

ณิชาพัชร์ รักษายศ และ นุชนารถ นาคฉายา

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 209-223

AN APPLICATION OF THE FOUR PRINCIPLES OF SOCIAL INTEGRATION SAṄGAHAVATTHU 4 IN THE DEVELOPMENT OF NAKHĀTHEWĪ TEMPLE, NAKHA SUBDISTRICT, MUEANG DISTRICT, UDON THANI PROVINCE

พระครูวินัยธรณัฐวุฒิ มหาปุญฺโญ (บัวกลาง), พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโน และ สมเดช นามเกตุ

การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 224-242

PROMOTING THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGY IN THE ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE BURIRAM SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

จันทิมา แสนสนิท, พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย และ พจน์ เจริญสันเทียะ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 243-262

GUIDELINES FOR DEVELOPING DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA, BANGKOK

วุฒินันท์ คำสีแสง และ ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวง ในนครหลวงเวียงจันทน์ 263-279

THE APPLICATION OF IDDHIPĀDA 4 IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION OF THE MONASTIC SCHOOL AT WAT SOK PA LUANG IN VIENTIANE CAPITAL

พระบุญน้อม นนทภา (นริศโร), พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโน และ พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 280-296

MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

เอมวิกา กตะศิลา, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกูล และ สุพล จอกทอง

ศึกษาพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัล 297-308

A STUDY OF BUDDHIST METHODS OF COMMUNICATION FOR CREATE HAPPINESS IN THE DIGITAL AGE

เพ็ญศรี ปักกะสีนัง, อภินันท์ จันตะนี และ สมเดช นามเกตุ

INNOVATION MANAGEMENT FACTORS INFLUENCING ENTREPRENEURSHIP EDUCATION MANAGEMENT OF UNIVERSITIES IN HENAN PROVINCE 309-329

Mengtao Sun and Nuntiya Noichun

THE EFFECTIVENESS OF MULTIPLE MINDFULNESS ACTIVITIES FOR GENERATION Z UNIVERSITY STUDENTS IN THAILAND 330-356

Fumihiko Matsumoto

ศึกษาแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 357-372

A STUDY OF GUIDELINES FOR APPLYING THE FOUR PRINCIPLES OF MATURITY VUḌḌHIDHAMMA 4 TO DEVELOP UTTARATHIT WITTHAYA SCHOOL AT WAT PHO CHAI BAN LAO, NA DI SUBDISTRICT, MUEANG DISTRICT, UDON THANI PROVINCE

สกาวเดือน กาบบัวงาม, พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม และ สมเดช นามเกตุ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 373-394

GUIDELINES FOR DEVELOPING TEACHERS' DIGITAL COMPETENCY UNDER PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

จริยา กุลนิน และ อนุสรา สุวรรณวงศ์

HOW CLUB ACTIVITY QUALITY SHAPES SOFT SKILLS IN VOCATIONAL COLLEGE STUDENTS: THE MEDIATING ROLE OF SELF-EFFICACY 395-411

Guanchen Nan and Ao Chen

การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา 412-428

BUDGET MANAGEMENT OF PRIVATE SCHOOLS IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

พัชรินทร์ ช้อนศรี, คัมภีร์ สุดแท้ และ ประยงค์ แก่นลา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตเคป็อปของแฟนคลับชาวไทย: กรณีศึกษา NCT 127 THE MOMENTUM 429-451

FACTORS INFLUENCING THAI FANS' DECISION TO ATTEND NCT 127 4TH TOUR 'NEO CITY : BANGKOK - THE MOMENTUM

พิมลพัตร์ พจนานันทกุล, พิมพ์ชญา ขอชู่ฮก, ระชานนท์ ทวีผล, มนัสสินี บุญมีศรีสง่า และ ธีระวัฒน์ จันทึก

การพัฒนาทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นโดยใช้ชุดฝึกทักษะตามแนวสตอรี่ไลน์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 452-465

THE DEVELOPMENT OF JAPANESE SPEAKING SKILLS USING STORYLINE-BASED LEARNING PACKAGES FOR GRADE 11 STUDENTS

เจนวิทย์ ต่อพัฒนนันท์, นพวรรณ ฉิมรอยลาภ และ ยุพกา ฟูกุชิม่า

THE VISUAL IMAGE DESIGN OF THE CORE CHARACTER IN THE STORY OF "ZHULANG NIANG MEI": TAKING ZHULANG AND NIANGMEI AS EXAMPLES 466-484

He Peiwei and Supachai Areerungruang

แนวทางการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย 485-502

GUIDELINES FOR APPLYING THE THREEFOLD TRAINING TRISIKKHĀ TO DEVELOP MORAL AND ETHICAL VALUES AMONG LOWER SECONDARY SCHOOL STUDENTS OF KUT BONG PHITTHAYAKHARN SCHOOL, KUT BONG SUBDISTRICT, PHON PHISAI DISTRICT, NONG KHAI PROVINCE

กาญจนา ศรีหาตา, พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม และ พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 503-520

PARTICIPATORY MANAGEMENT BY SCHOOL ADMINISTRATORSAFFILIATED WITH THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION, NETWORK GROUP FOR ENHANCING THE EFFICIENCY OF SPECIAL EDUCATION MANAGEMENT, EDUCATIONAL CENTER, EDUCATIONAL AREA 11

ศิวกร พิมพา, สุพล จอกทอง และ คัมภีร์ สุดแท้

การพัฒนาศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ 521-536

DEVELOPMENT OF A LEARNING CENTER FOR PROMOTING WELL-BEING ORGANIZATIONS

อุทัยทิพย์ เจี่ยวิวรรธน์กุล และ อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล

การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 537-550

EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE ACCORDING TO STANDARD 2 AFFILIATED WITH THE BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ธนาภรณ์ สนิทกุล, สุพล จอกทอง และ คัมภีร์ สุดแท้

INTERDISCIPLINARY INTEGRATION OF TOURISM MANAGEMENT, FINANCE, AND STRATEGIC MANAGEMENT, INDUSTRY UNIVERSITY COLLABORATION-CASE BASED TEACHING DESIGN AS ANTECEDENTS OF PERCEIVED TEACHING EFFECTIVENESS IN TOURISM ENTERPRISE MANAGEMENT COURSES IN CHINESE PRIVATE UNIVERSITIES 551-568

Qiye Teng and Ao Chen

A MENTORSHIP MODEL FOR PROMOTING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUNG TEACHERS AT GUANGXI UNIVERSITY OF FOREIGN LANGUAGES 569-591

Chong Ruan, Xiaohong Li and Supalucsana Lomlai

การเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา 592-603
PROMOTING HAPPINESS OF THE ELDERLY DURING WHIT MEDITATION
กรุณา มธุลาภรังสรรค์, ณภัทร จ้อยรักษา, พฤหัสกันยา บุญลบ และ เจริญ ทุนชัย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 604-626
21ST CENTURY SKILLS FOR SCHOOL ADMINISTRATORS AFFILIATED WITH THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION, NETWORK GROUP FOR ENHANCING THE EFFICIENCY OF SPECIAL EDUCATION MANAGEMENT, EDUCATIONAL AREA 11
สุทธิดา รุดเครือ, สุพล จอกทอง และ คัมภีร์ สุดแท้

การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 627-643
THE ENHANCEMENT OF HAPPY ORGANIZATION IN SCHOOLS IN THE KHAM LAI–DON YAI SCHOOL NETWORK UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
จงจิตร เทียมทัด, สุรางคนา มัณยานนท์ และ มัธยม เรืองแสน

THE INFLUENCE OF TRAVEL SAFETY MEDIA STIMULI AND CELEBRITY-RELATED NEWS EFFECT ON TOURISTS' PERCEIVED TRAVEL SAFETY RISK, DESTINATION SAFETY TRUST, AND SAFETY-ORIENTED TRAVEL BEHAVIORAL INTENTION 644-664
Jiaoxue Lu, Nichapat Sangkaew and Chayanon Phucharoen

HUMAN CAPITAL AND BUSINESS NETWORKS DRIVING TOURISM INDUSTRY SUCCESS: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL INNOVATION IN THE UPPER CENTRAL REGION OF THAILAND 665-683
Kanyamon Kanchanathaveekul and Wanlapha Srithongphim

HOW BUSINESS MODEL INNOVATION SHAPES LEARNING OUTCOMES AND CORPORATE PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF CUSTOMER PERCEIVED VALUE IN THAILAND'S CHINESE LANGUAGE STUDY TOUR MARKET 684-708

Jiaxuan Shi and Junshan Ma

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 709-726

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORSUNDER THE BURIRAM SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อภิชิต กลีบม่วง, สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา และ องอาจ เทียมกลาง

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 727-745

TECHNOLOGICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS TO COPE WITH EDUCATIONAL ADMINISTRATION IN THE DISRUPTIVE ERA OF KAENG NON KAREN NETWORK SCHOOL UNDER OFFICE OF THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 5

ชุติภา เศรษฐโอฬาร, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

บทบาทผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง: การบริหารเพื่อคุณภาพ นวัตกรรม และความยั่งยืน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 746-761

STRATEGIC EDUCATIONAL LEADERSHIP IN THE ERA OF CHANGE: ADMINISTRATION FOR EDUCATIONAL QUALITY, INNOVATION, AND SUSTAINABILITY IN PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กนกวรรณ การุญ

LOCALIZED HUMAN RESOURCE STRATEGIES AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN MULTINATIONAL CORPORATIONS: EVIDENCE FROM HUAWEI'S MIDDLE EAST SUBSIDIARIES 762-778

Yihan Shao and Ao Chen

การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 779-796

SCHOOL ADMINISTRATION FOR PROMOTING A HAPPY LEARNING ENVIRONMENT FOR UPPER PRIMARY STUDENTS IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE MUANG KAN SCHOOL CLUSTER, SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

พัทธนันท์ จงวิวัฒน์ถาวร, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม

การใช้ทุนวัฒนธรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาล: กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุโขทัย และสุพรรณบุรี 797-810

UTILIZATION OF CULTURAL CAPITAL FOR FESTIVAL-BASED LEARNING MANAGEMENT: A CASE STUDY OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA, SUKHOTHAI, AND SUPHAN BURI PROVINCE

วรพรรณ สังขเวช และ คมกริช แม่นยำ

การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 811-821

LEARNING MANAGEMENT IN THE DIGITAL ERA AT PHRA PARIYATTI DHAMMA SCHOOL GENERAL EDUCATION SECTION

พระครูสิริปริยัตโยดม ไวยุวัฒน์, วิชิต ไชยชนะ, มะลิ ทิพพ์ประจง, พระครูสังฆรักษ์สมพงศ์ จิรสุโก (สืบเหล่ารบ) และ มินทร์ลดา คงอยู่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 822-838

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS FOR PROMOTE TEACHERS' INNOVATIVE THINKING SKILLS IN THE KHAM LAI–DON YAI SCHOOL NETWORK UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

มริษา คำหล่อ, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม

OPTIMIZING MARKETING STRATEGIES IN THE NEW RETAIL ERA: A CASE STUDY OF W COMPREHENSIVE SUPERMARKET 839-853

Wei Liu and Junshan Ma

กลยุทธ์การปรับตัวและการอยู่รอดขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร 854-874

ADAPTATION STRATEGIES FOR THE SURVIVAL OF NON-PROFIT ORGANIZATIONS

กิตติพงษ์ พิพิธกุล, ปรัชญา มีโนนทองมหาศาล และ สัญญา ถี่ถ้วน

แนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 875-888

GUIDELINES FOR DEVELOPING MANAGEMENT DATABASE FOR SMALL SCHOOLS IN MUEANG AMNAT CHAROEN DISTRICT UNDER AMNATCHAROEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เมืองไทย ชัยมาตย์, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และ ฐิติมา โกศัลวิตร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของการบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด 889-902

FACTORS INFLUENCING THE NEW PUBLIC MANAGEMENT APPROACH OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIONS IN ROI ET PROVINCE

ศักดิ์ดา ต้นคชสาร, กิตติพงษ์ พิพิธกุล และ นิทัศน์ วงศ์วังเพิ่ม

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 903-918

ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS FOR SCHOOL EFFECTIVENESS IN EDUCATIONAL NETWORK GROUP 9 (UED YAI–KAENG KOK–WARIN) UNDER UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

รินยพัทร โสภาพ, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 919-930

SUPER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SURIN

ธนพงศ์ ประพานศรี, อุริด พลศรี และ ประภาพร บุญปลอด

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 931-945

PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY IN DIGITAL ERA FOR SMALL SCHOOLS, MUEANG AMNAT CHAROEN DISTRICT UNDER THE AMNAT CHAROEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิลาสินี ศิริบูรณ์, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม

การสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา 946-961

COMMUNICATION OF LOCAL DEVELOPMENT VISION OF KHLONG NGAE SUBDISTRICT MUNICIPALITY, SONGKHLA PROVINCE

สุวัฒ เลิศจิตต์ธรรม, วิทยาธร ท่อแก้ว และ กานต์ บุญศิริ

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ 962-983

GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT UNDER THE DIGITAL GOVERNMENT POLICY OF NAKHON SAWAN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ภควรรณ วรุณโสภณ, ณัฐชัย นิ่มนวล และ คุณากร กรสิงห์

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 984-996

FACTORS AFFECTION ACCESS AND PERCEPTION OF PUBLIC RELATIONS INFORMATION REGARDING THE ELECTION OF THE CHIEF EXCUSIVE OF HIN NGOM SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUENG DISTRICT, NONG KHAI PROVINCE

พรภูเบศวร์ โพธิดา, สิทธิพรร์ สุนทร และ ธัณฏิกานต์ คำวิเศษธนธรณ์

การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อการอยู่รอดขององค์กรธุรกิจ 997-1018

STRATEGIC MANAGEMENT FOR THE SURVIVAL OF BUSINESS ORGANIZATIONS

สันติ กระแจะจันทร์

แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ 1019-1035

GUIDELINES FOR ENHANCING COMMUNITY LEADERS' PARTICIPATION IN CRIME PREVENTION WITHIN THE JURISDICTION OF NAKHON SAWAN CITY POLICE STATION, NAKHON SAWAN PROVINCE

รัตนพงษ์ สุวรรณรมณ์

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 1036-1053

THE ADMINISTRATIVE STUDENT ASSISTANCE SYSTEM OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE PHRA SRI CHAROEN NETWORK UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE UBON RATCHATHANI AMNAT CHAROEN

สิทธิชาติ สุระพล, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม

ผลของโปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร 1054-1071

THE EFFECTS OF A PLYOMETRIC TRAINING PROGRAM ON DRIBBLING PERFORMANCE AND AGILITY OF MALE FUTSAL PLAYERS AT NATIONAL SPORTS UNIVERSITY,SAMUT SAKHON CAMPUS

สหรัฐ ยิ้มกลำ่, ชิติพัทธ์ วรรณทอง และ ต่วนซากีรีน ลอจิ

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ 1072-1085

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPETENCY, EFFEICIENCY, AND EFFECTIVENESS IN THE WORK OF EMPLOYEES HIRED OF NONG KI SUBDISTRICT MUNICIPALITY, NONG KI DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

วิภานี จรรยากรณ์, รังสรรค์ อินทน์จันทน์ และ รัชนิดา ไสยรส

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 1086-1102

SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT FACILITATE EDUCATION UNDER TRANSFORMATION TOWARD THE DIGITAL AGE IN NONG SANO–NON KHO EDUCATIONAL INSTITUTION NETWORK SCHOOLS UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

สุภาวรรณ อุตพันธ์, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม

การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโคในพื้นที่ชนบท 1103-1115

DEVELOPMENT OF COMMUNICATION STRATEGIES FOR THE ACCEPTANCE OF CATTLE FARMING INNOVATIONS IN RURAL AREAS

รัศมี สีตลวรางค์, วิทยาธร ท่อแก้ว และ กานต์ บุญศิริ

MONETARY MOTIVATION, NON-MONETARY RECOGNITION, AND PERCEIVED PERFORMANCE APPRAISAL FAIRNESS AS ANTECEDENTS OF JOB SATISFACTION AMONG ADMINISTRATIVE STAFF IN PRIVATE UNIVERSITIES IN QINGDAO, CHINA 1116-1133

Tiantian Li and Ao Chen

สมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 1134-1149

COMPETENCIES OF EDUCATIONAL INNOVATOR TO ENHANCE TEACHERS' LEARNING MANAGEMENT IN SCHOOL NETWORK GROUP 10 (PHU LON–PHA LUANG) UNDER UBON RATCHATHANIPRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อุทัย สาราฐ, สุรางคนา มัณยานนท์ และ สมหมาย สร้อยนาคพงษ์

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา 1150-1165

A STUDY OF THE CURRENT SITUATION, DESIRED CONDITIONS, AND ESSENTIAL NEEDS FOR DEVELOPING A COLLABORATIVE NETWORK TO IMPROVE THE QUALITY OF PRIMARY SCHOOLS

วิสิทธิ์ศักดิ์ กาญจนสุวรรณ, พายุพงศ์ พายุหะ และ ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ADMINISTRATION OF STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHAIYAPHUM AREA 1 **1166-1180**
เทวินทร์ ลาภประเสริฐ, สุพล จอกทอง และ ทวีศักดิ์ แก้วอาษา

การศึกษาออกแบบบันไดเก็บสะสมพลังงานไฟฟ้าจากการเดินขึ้นลงบันได โดยใช้กลไกทางกลร่วมกับแผ่นเพียโซอิเล็กทริก

A STUDY ON THE DESIGN OF AN ENERGY-HARVESTING STAIRCASE FROM HUMAN WALKING USING MECHANICAL MECHANISMS INTEGRATED WITH PIEZOELECTRIC PLATES **1181-1197**
ภักดี สิทธิฤทธิ์กวิน, บรรยงค์ จงไทยรุ่งเรือง, เฉลิมชาติ เมืองทอง และ สมชาย แสงนวล

ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

TEACHERS' EXPECTATIONS TOWARD THE INTERNAL SUPERVISION SYSTEM IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4 **1198-1214**
ทัชชา ชัยสมภา, ชีวิน บุญถม และ วิมาน วรรณคำ

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในกระบวนการดำเนินคดีอาญา

LEGAL ISSUES CONCERNING THE RIGHT TO STATE-PROVIDED ATTORNEYS FOR SUSPECTS AND DEFENDANTS IN CRIMINAL PROCEEDINGS **1215-1237**
กฤษฎา โลหิตดี และ ปัณฑิต ขวาโยธา

การวางแผนและปฏิบัติการสื่อสารเพื่อการหาเสียง ด้วยการเดินเคาะประตูบ้าน ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

PLANNING AND IMPLEMENTATION OF DOOR-TO-DOOR CAMPAIGNING IN THE SONGKHLA PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ELECTION **1238-1254**
ประสิทธิ์ ช่วยชูสกุล, วิทยาธร ท่อแก้ว และ กานต์ บุญศิริ

ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

THE EFFECT OF WEB-BASED COMPUTER INSTRUCTION IN TECHNOLOGY (COMPUTING SCIENCE) SUBJECT ON USE OF INFORMATION TECHNOLOGY FOR GRADE 6 1255-1269
อภิสิทธิ์ โปธา, อนล สวนประดิษฐ์ และ บรรพต วงศ์ทองเจริญ

ผลกระทบของสินค้าจีนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
THE IMPACT OF CHINESE PRODUCTS AND FACTORS INFLUENCING CONSUMERS' DECISION TO PURCHASE CHINESE PRODUCTS IN KHON KAEN MUNICIPALITY, KHONKAEN PROVINCE 1270-1283
จาง เจียหง และ สมเกียรติ เกียรติเจริญ

การจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี
COMMUNICATION MANAGEMENT FOR HEALTH PROMOTION OF YAMU SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, YARING DISTRICT, PATTANI PROVINCE 1284-1297
หามะกอเซ็ง เจะมะ, วิทยาธร ท่อแก้ว และ กานต์ บุญศิริ

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย
FACTORS AFFECTING CULTURAL TOURISM LOYALTY OF CHINESE TOURIST FROM GUANGDONG PROVINCE IN THAILAND 1298-1320
เสี่ยว เสียง เฉิน

ความต้องการจำเป็นในการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียน
A NEEDS ASSESSMENT OF LEARNING ECOSYSTEM MANAGEMENT FOR DEVELOPING STUDENT ENTREPRENEURSHIP 1321-1333
รัฐศาสตร์ นพรัตน์วงศกุล, เสาวนี สิริสุขศิลป์ และ วัลลภา อารีรัตน์

การปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน

WORK PERFORMANCE AND QUALITY OF LIFE AFFECTING THE EFFICIENCY OF AIRPORT IMMIGRATION POLICE OFFICERS **1334-1350**
ภาคภูมิ วัฒนศิริ และ สุพัตรา อินทร์ถมยา

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5
2 1 ST CENTURY MANAGEMENT SKILLS FOR SCHOOL ADMINISTRATORS NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5 **1351-1364**
ปภาวดี กึบขุนทด, พจน์ เจริญสันเทียะ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
PARTICIPATORY NATURAL RESOURCE AND ENVIRONMENTAL MANAGEMENT BASED ON THE FOUR SOCIAL OBJECTS, PONG DAENG SUBDISTRICT, MUEANG TAK DISTRICT, TAK PROVINCE **1365-1377**
พระนำโชค ชยธมฺโม, หงส์รัตน์ บุญลาภ, ชัยบรรค์ แก้วบัง, ณัฐณิชา พุกวงษ์, อัษฎาวุฒิ สนใจแท้, ธรรมนูญ มหาวัน, กานต์มณี เสนาชิว, สิทธิศักดิ์ วงศ์นาม และ วรุฒม์ ยาใจ

ไตรสิกขา: กระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
THE THREEFOLD TRAINING (TRISIKKHĀ): A NEW PARADIGM FOR INSTRUCTIONAL ACTIVITY DESIGN **1378-1394**
พระอธิการจำเป็น อองราช, รวีโรจน์ ศรีคำภา และ เกรียงศักดิ์ ฟองคำ

การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
EDUCATIONAL MANAGEMENT FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN SCHOOLS UNDER PATTANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 **1395-1412**
อิฟฟาณีย์ ดุลดิษยา, สมเกียรติ สายธนู, ทวีศักดิ์ พุฒสุขขี และ ชวนพิศ ชุมคง

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

SCHOOL ADMINISTRATION BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 **1413-1436**
สมเดช สาวันดี

แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี **1437-1453**
GUIDELINES FOR INTERNAL QUALITY ASSURANCE IMPLEMENTATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS USING THE DEMING CYCLE IN ACCORDANCE WITH THE DEPARTMENT OF LEARNING ENCOURAGEMENT REGULATION 2024 UNDER THE OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT GROUP PHUTHANI
ณัฐกฤต ศรีดวง, พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ และ พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต **1454-1465**
THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING POSITIVE ORGANIZATIONAL CULTURE: A CASE STUDY OF WATKETHO SCHOOL UNDER THE PHUKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
พิมพ์ลดา เนาว์นาน และ อัจฉราพรรณ พุ่มผกา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี
WORK MOTIVATION OF OFFICER IN COURT OF JUSTICE: A CASE STUDY OF OFFICE OF THE ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE MINBURI CIVIL COURT **1466-1480**
อาทิตย์ เรืองวิเศษทรัพย์ และ เกวลิน ศีลพิพัฒน์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

FACTORS AFFECTING THE IMPLEMENTATION OF THE SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY IN SECONDARY SCHOOLS IN AMNAT CHAROEN PROVINCE, UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA, UBON RATCHATHANI, AMNAT CHAROEN **1481-1495**
ประยงค์ แก่นลา

การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
THE DEVELOPMENT OF STORY WRITING USING AKITA ACTION LEARNING AND EXERCISES FOR GRADE-4 STUDENTS **1496-1515**
อาทิตย์ สีตะมา และ ณัฐกฤตา นามมนตรี

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา
THE MANAGEMENT OF MONASTIC AFFAIRS IN THE DIGITAL ERA OF THE BISHOP OF SONGKHLA PROVINCE
พระรัฐธรรมนูญ สุมนุญฺโญ (ณ วรรโณ) และ พระมหาชินกร สุจิตฺโต (ทองดี) **1516-1541**

สติปัฏฐาน 4 กับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุในปัจจุบัน
THE FOUR FOUNDATIONS OF MINDFULNESS AND RESILIENCE ENHANCEMENT AMONG OLDER ADULTS IN CONTEMPORARY SOCIETY
ธัญชนก ปราบพาล, พรหมเรศ แก้วโมลา และ พระอนุสรณ์ กิตฺติวณฺโณ **1542-1557**

ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PARTICIPATORY ADMINISTRATION AND ACADEMIC AFFAIRS MANAGEMENT OF SCHOOL IN TRANG PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1 **1558-1573**
ชลลดา นิลละออ, อัจฉราพรรณ พุ่มผกา และ หิรัญ ประสารการ

แนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษาตามหลักธรรมพละ 5: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ

GUIDELINES FOR PROMOTING VOCATIONAL STUDENTS' MOTIVATION TO ATTEND CLASSES BASED ON THE FIVE POWERS PRINCIPLE: A CASE STUDY OF UDOMSUKSA COMMERCIAL TECHNOLOGY COLLEGE 1574-1595
สมภพ จันทราช

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย
MODEL CAUSAL RELATIONSHIP FACTORS AFFECTING THE SUCCESS RENOVATION AND DECORATED SECOND-HAND TOWNHOME BUSINESS IN THAILAND 1596-1622
ธาตรี นุชสวาท

ANALYSIS OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF QINZHOU NIXING POTTERY WASTE CLAY UNDER CIRCULAR ECONOMY "3R" PRINCIPLE 1623-1634
XIE XIE and Arnuphap Chantharamporn

รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
PERSONNEL MANAGEMENT MODEL IN THE DIGITAL ERA BASED ON THE FOUR NOBLE TRUTHS FOR ADMINISTRATORS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY 1635-1654
พระมหาดุริยะ กิตฺติสาโร (สังโยฆะ)

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตภาคกลาง ในยุคดิจิทัล
ENTREPRENEURS' PEECEPTIONS OF THE POLICY SUPPORTING ONE TAMBON ONE PRODUCT (OTOP) DEVELOPMENT IN THAILAND'S CENTRAL REGION IN THE DIGITAL ERA 1655-1672
รุ้งทอง ประทุมรัตน์ และ เกวลิน ศีลพิพัฒน์

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

THE APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF DHARMA IN THE DECENTRALIZATION OF THE AUTHORITY OF THE AYUTTHAYA PROVINCIAL SANGHA 1673-1696
พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจโน (คำไพ) และ พระมหาชินกร สุจิตฺโต (ทองดี)

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ 1697-1709

A STUDY OF LEARNING ACHIEVEMENT THROUGH GPAS 5 STEPS LEARNING MANAGEMENT IN THAI MONARCHY INSTITUTION COURSE FOR RESERVE OFFICER TRAINING CORPS SECOND YEAR STUDENTS AT MAESAIPRASITSART SCHOOL
วศิน บุญกลิ่น

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

THE DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 1710-1729
อารีรัตน์ บุญนาดี, ทวีศักดิ์ แก้วอาษา และ พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย

ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อนวัตกรรมการโค้ชผู้ปกครองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อฝึกทักษะการสื่อสารสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิซึมสเปกตรัม 1730-1744

PARENTS' SATISFACTION TOWARD A DIGITAL PLATFORM-BASED PARENT COACHING INNOVATION FOR COMMUNICATION SKILLS TRAINING IN EARLY CHILDHOOD CHILDREN WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER
สรารี คำวิชิต และ ภัทรพร แจ่มใส

แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF COLLABORATIVE NETWORKS AMONG EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 1745-1762
กนกวรรณ มีสัตย์ และ ชมแข พงษ์เจริญ

แนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 1763-1779
DEVELOPMENT GUIDELINES FOR THE ADMINISTRATION OF DEMOCRACY PROMOTION IN THE DIGITAL AGE: A CASE STUDY OF THE MAE PA - MAE KASA SCHOOL GROUP UNDER TAK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
ณัฐนิช แดงเถิน, สุภาภรณ์ กิตติรัชฎานนท์ และ สุรพงษ์ แสงสีมุข

บทบาทพระสงฆ์กับการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนสู่ความยั่งยืน
THE ROLE OF BUDDHIST MONKS IN DRIVING SUSTAINABLE COMMUNITY DEVELOPMENT 1780-1802
พระสมชัย สุทฺธจิตฺโต (มงคลมุทิตา), สมพงษ์ แซ่ท้อ และ สุดใจ วงละคร

เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล
UNDERSTANDING BUDDHISM THROUGH REASON
พระมหาประเวศ ปญฺญาทีโป (ยังเหล็ก) 1803-1818

MODERN MANAGEMENT SCIENCE PRACTICES IN THE AGE OF AI
Kittisak Wongmahesak

1819-1827

A STUDY ON THE IMPACT MECHANISM OF SOCIAL MEDIA MARKETING ON BRAND LOYALTY: DUAL MEDIATING EFFECTS

BASED ON BRAND TRUST AND EMOTIONAL CONNECTION—EVIDENCE FROM MIXUE 1828-1842

Jinhao Cao and Junshan Ma

ความย้อนแย้งของการควบคุม: การวิเคราะห์เชิงโครงสร้างของนโยบายควบคุมยาเสพติดระหว่างประเทศและผลกระทบต่อการเข้าถึงทรามาดอลทางคลินิก 1843-1855

PARADOX OF CONTROL: A STRUCTURAL ANALYSIS OF INTERNATIONAL DRUG CONTROL POLICIES AND THEIR IMPACT ON CLINICAL ACCESS TO TRAMADOL

วิภาวรรณ ศิริกุลพาณิชย์ และ ธัญธิมากร ชูเขาวัง

FUNCTIONAL AND SPATIAL TRANSFORMATION OF DONG DOMESTIC FIRE PITS: A CASE STUDY OF CHENGYANG VILLAGES, GUANGXI 1856-1875

Xiu Chen, Pakinee Plengdisakun and Keran Wang

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน 1876-1898

แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*

GUIDELINES FOR DEVELOPING A TRAINING CURRICULUM ON INFORMATION TECHNOLOGY FOR SCHOOL ADMINISTRATION IN THE DIGITAL ERA

สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน[1], วรวุฒิ พุดศรี[2], บุญหลาย รัตน์สันเทียะ[3] และ สุรวุฒิ คนองมาตย์[4]

Sutthipong Semsungnoen[1], Worawut Phutsri[2], Boonlai ratsanthia[3] and Surawut Kanongmat[4]

[1]สมาคมพุทธบริษัทใต้ร่มพระบรมโพธิสมภาร

[1]The Association of Buddhists under the umbrella of the Buddha, Thailand

[2-4]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

[2-4]Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhonratchasima Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: Spt.office63@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 16 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 18 พฤษภาคม 2569

Received 8 May 2026; Revised 16 May 2026; Accepted 18 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 95 คน ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ชนิดมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

Citation:

*สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน, วรวุฒิ พุดศรี, บุญหลาย รัตน์สันเทียะ และ สุรวุฒิ คนองมาตย์. (2569). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1-17.

Sutthipong Semsungnoen, Worawut Phutsri, Boonlai ratsanthia and Surawut Kanongmat. (2026). Guidelines For Developing A Training Curriculum On Information Technology For School Administration In The Digital Era. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1-17.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน 1 คน ครูผู้สอน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา 1 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ชนิดมีโครงสร้าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัญหาฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสื่อและเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และความต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสื่อและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า แนวทางเชิงนโยบาย ประกอบด้วยจำนวน 5 ข้อ และแนวทางเชิงปฏิบัติ ประกอบด้วย จำนวน 20 ข้อ

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม, การบริหารสถานศึกษา, เทคโนโลยีสารสนเทศ, ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aimed to: 1) study the current problems and training needs regarding the use of information technology for school administration in the digital age, and 2) propose guidelines for developing a training curriculum on the use of information technology for school administration in the digital age. The study employed a mixed-methods research design. For the quantitative phase, the sample consisted of 95 teachers selected through simple random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and

standard deviation. For the qualitative phase, the key informants comprised four individuals selected through purposive sampling: one school administrator, one head of administrative affairs, one teacher, and one educational management expert. The research instrument was a structured in-depth interview. The data were analyzed using content analysis.

The findings of the research revealed that

1) An assessment of the problems related to ICT training for digital-age educational administration indicates an overall high level. Categorically, the media and technology dimension exhibits the highest mean value, in contrast to the measurement and evaluation dimension, which presents the lowest. Regarding training requirements, the overall results are at the highest level, with media and technology identified as the primary area of need and measurement and evaluation identified as the least prioritized.

2) The guidelines for developing a training curriculum on the use of information technology for school administration in the digital age consist of two main components: policy guidelines, comprising 5 items, and practical guidelines, comprising 20 items.

Keywords: Training Curriculum DevelopmentSchool, Administration, Information Technology, Digital Era

บทนำ

ภายใต้สภาวการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Era) อย่างเต็มรูปแบบส่งผลให้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology : ICT) กลายเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนมิติต่าง ๆ ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิรูปทางเทคโนโลยี (Digital Disruption) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา จากรูปแบบดั้งเดิมสู่การเป็นสถานศึกษาฐานนวัตกรรมที่มีความคล่องตัวและทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง (Change Leader) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตามท่ามกลางความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล กลับพบความลักลั่นระหว่างขีดความสามารถของบุคลากรกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในเชิงปฏิบัติ รายงานผลการประเมินและงานวิจัยหลายฉบับระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนหนึ่งยังขาดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ในระดับที่เอื้อต่อการบริหารจัดการเชิงลึก ตลอดจนขาดสมรรถนะในการบูรณาการสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (Data-Driven Decision Making) ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป นอกจากนี้ แม้สถานศึกษาจะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในเชิงประจักษ์ แต่ส่วนใหญ่มักจำกัดอยู่เพียงการใช้งานในระดับพื้นฐาน ขาดการนำเทคโนโลยีระดับสูง อาทิ ระบบการจัดการฐานข้อมูลอัจฉริยะ (Big Data) ระบบการประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) หรือการจัดการความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งเกิดจากหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับพลวัตของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และขาดการมุ่งเน้นทักษะเชิงบริหารจัดการในบริบทดิจิทัลอย่างแท้จริง (สมใจ วิเศษทักษิณ, 2569)

ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปีที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นสร้างความมั่นคง ศักยภาพการแข่งขัน โอกาสความเสมอภาค และการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูง ขับเคลื่อนภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยสู่สากล โดยมีวิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายหลัก คือ ผู้เรียนมีทักษะความรู้ คุณลักษณะตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการบริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนพะเยาพิทยาคม จังหวัดพะเยา พบว่า มีการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้าน IT ทัศนคติไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีความไม่เท่าเทียมของโครงสร้างพื้นฐาน และงบประมาณไม่เพียงพอทำให้การปรับใช้เทคโนโลยีในการ

บริหารงานวิชาการและบุคคลไม่เต็มประสิทธิภาพ (พัทธพล วงศ์วาร และสำเนา หมื่นแจ่ม, 2568)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล” เพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพด้านดิจิทัลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความพร้อมในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เป็นฐานในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวสู่มาตรฐานสากลและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การออกแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ตามแนวคิดของ (Creswell, J. W., 2018)

2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 1,983 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2568)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา 2558 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำหรับการคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตรการคำนวณของ (Yamane, T., 1973) ด้วยความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้

เท่ากับ ± 10% พบว่า ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 95 คน ในการเลือกตัวอย่าง (Sampling technique) ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีขั้นตอนโดยสรุป ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบรายการ (Check Lists) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ วิทยฐานะ ระดับการศึกษาขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเนื้อหาหลักสูตร จำนวน 7 ข้อ ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม จำนวน 7 ข้อ ด้านสื่อและเทคโนโลยี จำนวน 7 ข้อ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 7 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 28 ข้อ และแบบสอบถามดังกล่าวมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ได้แก่ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย และ 1 น้อยที่สุด ตามการเสนอของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยกำหนดค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ถือว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ หากข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่าเกณฑ์สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ หรือตัดทิ้งได้ตามดุลยพินิจตามการเสนอของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

(2) พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิจัยซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 มีจำนวน 33 รายการ และปรับปรุงแก้ไขภาษาตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การทดลองใช้ต่อไป

(3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับตัวอย่างครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ .858 ขึ้นไปถือว่าเครื่องมือวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นเหมาะสมสามารถนำไปศึกษาได้ตามข้อเสนอของ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2567) ปรากฏว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาคเท่ากับ .937 จึงถือได้ว่าสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งจัดทำข้อมูลมีรายละเอียดและขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

(1) ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย แจ้งไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกับครูผู้สอน

(2) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเสนอไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนโดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม หรือการส่งลิงค์ใน Google form ให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองเพื่อทำการตอบแบบสอบถาม

(3) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทำการลงข้อมูล online พร้อมตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์สถิติประกอบการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล คือ การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้ในการบรรยายข้อมูลหรือผลลัพธ์จากแบบสอบถามความคิดเห็น และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยใช้สถิติ ดังนี้ (1) การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) (2) ค่าร้อยละ (Percentage) (3) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ (4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.1 ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เป็น 4 กลุ่ม ตามแนวคิดของ (สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน, 2568) ได้แก่

(1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	1	คน
(2) กลุ่มหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน	จำนวน	1	คน
(3) กลุ่มครูผู้สอน	จำนวน	1	คน
(4) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา	จำนวน	1	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	4	คน

3.2 การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ที่มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามแนวคิดของ (Saunders, M., et al., 2012) ดังต่อไปนี้

(1) มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 ปี การศึกษา

(2) มีประสบการณ์ในการสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี การศึกษา

(3) มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ

(4) มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

(5) มีชั่วโมงการสอนประจำหลักสูตรบริหารการศึกษา อย่างน้อย 3 หน่วยกิต

(6) มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ชนิดมีโครงสร้าง (Structure Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการนำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยกำหนดค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง

0.60 – 1.00 ถือว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ หากข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่าเกณฑ์สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ หรือตัดทิ้งได้ตามดุลยพินิจตามการเสนอของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

(2) พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 มีจำนวน 24 รายการ และปรับปรุงแก้ไขภาษาตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเรียบร้อย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย แจ้งไปยังผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมชี้แจ้งรายละเอียดวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีรายละเอียด ดังนี้ (1) การคัดเลือกผู้ที่จะสัมภาษณ์เชิงลึก (2) กำหนดนัดหมายการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (3) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (4) วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (5) สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้

1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า

สภาพปัญหาฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.20, SD = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสื่อและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.28, SD = 0.70) ส่วนด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M = 4.07, SD = 0.72)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.50, SD = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสื่อและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.69, SD = 0.30) ส่วนด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (M = 4.33, SD = 0.42)

2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า แนวทางเชิงนโยบาย มี 5 ข้อ ดังนี้

1. การยกระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการด้วยฐานข้อมูลและการปฏิบัติจริงเชิงนวัตกรรม และประกอบด้วยแนวทางเชิงปฏิบัติ 4 ข้อ

2. การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาดิจิทัลผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Active Learning) ที่เชื่อมโยงกับบริบทจริงของสถานศึกษา โดยบูรณาการรูปแบบการให้คำปรึกษา และการปฏิบัติจริงควบคู่ไปกับระบบติดตามผลต่อเนื่อง และประกอบด้วยแนวทางเชิงปฏิบัติ 4 ข้อ

3. การยกระดับระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักการ 3S (Short, Smart, Solution-Oriented) โดยบูรณาการแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับคลังทรัพยากรการศึกษาแบบเปิด (OER) และประกอบด้วยแนวทางเชิงปฏิบัติ 4 ข้อ

4. การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์แบบเน้นการปฏิบัติ (Performance-Based Assessment) และผลกระทบต่อองค์กร และประกอบด้วยแนวทางเชิงปฏิบัติ 4 ข้อ

5. การส่งเสริมและพัฒนากลไกการขับเคลื่อนหลักสูตรดิจิทัลสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน โดยเน้นการเปลี่ยนผ่านทางความคิด (Mindset) ควบคู่กับการสร้างระบบสนับสนุนที่ใช้งานได้จริงในสถานศึกษา และประกอบด้วยแนวทางเชิงปฏิบัติ 4 ข้อ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ ที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลสามารถนำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

พบว่า สภาพปัญหา อยู่ในระดับมาก และความต้องการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านสื่อและเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งสองส่วน สะท้อนให้เห็นว่าครูผู้สอนเล็งเห็นถึงความสำคัญของเครื่องมือดิจิทัลในการขับเคลื่อนการศึกษา แต่ยังเผชิญกับอุปสรรคสำคัญด้านการเข้าถึงทรัพยากรและการพัฒนาทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ (Venkatesh, V., et al., 2003) ตามทฤษฎี UTAUT ที่อธิบายว่า เมื่อผู้ใช้รับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีจะส่งผลให้มีความพยายามในการเรียนรู้สูงขึ้นแม้จะเผชิญกับอุปสรรคด้านทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เสาวลักษณ์ รัตนะ และ วัลลภา อารีรัตน์, 2567) ที่พบว่าปัญหาหลักของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลคือความไม่เพียงพอของสื่อสารสนเทศและการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ต่อเนื่อง ในส่วนของด้านการวัดและประเมินผลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น อาจเนื่องมาจากระบบการวัดผลในสถานศึกษามักถูกกำหนดโดยมาตรฐานและโครงสร้างจากหน่วยงานส่วนกลางทำให้ผู้บริหารมองว่าเป็นส่วนที่ดำเนินการตามระเบียบปฏิบัติปกติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อนงค์นาฎ หน่วยแก้ว และคณะ, 2568) ที่พบว่าปัญหาการใช้เทคโนโลยีในงานวิชาการด้านการวัดผลมีระดับความรุนแรงน้อยกว่าด้านสื่อ เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่มีระบบฐานข้อมูลกลางรองรับอยู่แล้ว นอกจากนี้ (Fullan & Quinn, 2023) ยังชี้ให้เห็นว่าในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล ผู้บริหารมักให้ความสำคัญกับตัวขับเคลื่อนด้านนวัตกรรมสื่อมากกว่าระบบการประเมินซึ่งมักถูกมองว่าเป็นส่วนสนับสนุน

2. การเสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

พบว่า ด้านเนื้อหาหลักสูตร ได้แก่ การยกระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการด้วยฐานข้อมูลและการปฏิบัติจริงเชิงนวัตกรรม เนื่องจากภาวะผู้นำดิจิทัลในบริบทของการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ ไม่ได้หมายถึงเพียงทักษะการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านระบบ Dashboard หรือการวิเคราะห์ Big Data เพื่อแก้ปัญหาได้แบบทันท่วงที (Real-time) ตรงตามความต้องการของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ต้องเผชิญกับข้อมูลจำนวนมหาศาลและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การที่หลักสูตรเน้นเนื้อหาด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) และจริยธรรมดิจิทัล (PDPA) สะท้อน

ให้เห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรและผู้ปกครองในระบบนิเวศการเรียนรู้สมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Schilkamp, K., et al., 2020) ที่ระบุว่าการใช้ข้อมูลสารสนเทศช่วยให้ผู้บริหารสามารถระบุปัญหาของนักเรียนได้แม่นยำขึ้น และลดการใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการบริหาร ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่ว่าเสนอให้ใช้ Dashboard ในการติดตามสถิติมาเรียนและผลการเรียนแบบ Real-time และสอดคล้องกับแนวคิดที่เน้นว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0 คือความสามารถในการจัดการข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

พบว่า ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาดิจิทัลผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Active Learning) ที่เชื่อมโยงกับบริบทจริงของสถานศึกษา โดยบูรณาการรูปแบบการให้คำปรึกษา และการปฏิบัติจริงควบคู่ไปกับระบบติดตามผลต่อเนื่อง เนื่องจากกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาดิจิทัลที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Active Learning) ร่วมกับการบูรณาการรูปแบบการให้คำปรึกษา และระบบติดตามผลต่อเนื่องส่งผลให้ผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลคือการที่ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ ซึ่งตรงกับประเด็นการเชื่อมโยงบริบทจริงของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สายฝน กองมะณี และอนุสรา สุวรรณวงศ์, 2568) นำเสนอว่า ทักษะการให้คำปรึกษาของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง (Disruption) ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่ว่าใช้รูปแบบการให้คำปรึกษาบูรณาการในการพัฒนาศักยภาพ

พบว่า ด้านสื่อและเทคโนโลยี ได้แก่ การยกระดับระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักการ 3S (Short, Smart, Solution-Oriented) โดยบูรณาการแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับคลังทรัพยากรการศึกษาแบบเปิด (OER) เนื่องจาก การยกระดับระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาผ่านหลักการ 3S ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงและจัดการความรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (กรรณิกา บุลสถาพร, 2568) ได้นำเสนอผลการศึกษาการบูรณาการ AI ในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะแห่งอนาคต โดยชี้ให้เห็นว่า AI สามารถเป็นเครื่องมือช่วยวิเคราะห์และปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ใน 3

ระดับ เมื่อมีการบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ากับคลังทรัพยากรการศึกษาแบบเปิด ระบบจะสามารถวิเคราะห์และคัดกรองทรัพยากรที่เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคคลของผู้บริหารได้แม่นยำขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ (นิวัฒน์ ศรีสวัสดิ์, 2568) นำเสนอกรอบแนวคิด ระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล 5.0 ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และเนื้อหาสำหรับการเรียนรู้ที่ต้องมีความยืดหยุ่นและเข้าถึงได้ง่าย ทั้งนี้ การใช้แพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันองค์ความรู้และนวัตกรรมในกลุ่มผู้บริหารส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) กล่าวว่าปัจจัยความสำเร็จของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และบูรณาการแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์แบบเน้นการปฏิบัติ (Performance-Based Assessment) และผลกระทบต่อองค์กร เนื่องจาก การพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์แบบเน้นการปฏิบัติมีส่วนสำคัญในการสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริงของผู้เรียนและบุคลากรมากกว่าการประเมินแบบดั้งเดิม โดยการประเมินในลักษณะนี้มุ่งเน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (วิจารณ์ พานิช, 2566) ระบุว่าการวัดผลตามสภาพจริงช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพรวมของความสำเร็จทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ในส่วนของผลกระทบต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567) กล่าวว่าการใช้ระบบการประเมินผลแบบเน้นการปฏิบัติช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในสถานศึกษา เมื่อกระบวนการวัดผลมีความชัดเจนและอิงกับภาระงานจริงจะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อองค์กร นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาพรวม

พบว่า ด้านการนำไปใช้และพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนากลไกการขับเคลื่อนหลักสูตรดิจิทัลสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน โดยเน้นการเปลี่ยนผ่านทางความคิด (Mindset) ควบคู่กับการสร้างระบบสนับสนุนที่ใช้งานได้จริงในสถานศึกษา เนื่องจาก กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนหลักสูตรดิจิทัลสู่การปฏิบัติคือการมุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านทางความคิดของบุคลากรควบคู่กับการสร้างระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้างที่ใช้งานได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ (ยืน ภู่วรวรรณ, 2567) นำเสนอแนวคิดการปรับเปลี่ยนการศึกษาไทยสู่ดิจิทัลอย่างยั่งยืน เน้นการปรับตัวของครูและผู้เรียนเพื่อเผชิญโอกาสและความท้าทาย โดยให้ความสำคัญกับการสร้างทักษะ AI Literacy เพื่อการอยู่รอดในระดับโลก และการออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารการศึกษายุคเปลี่ยนผ่าน ทั้งนี้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาไม่ได้เป็นเพียงการปรับเปลี่ยนเชิงเทคนิคแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมการทำงานหากบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกและมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะดิจิทัล (Digital Self-Efficacy) จะส่งผลให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ (Fullan & Quinn, 2023) ที่ระบุว่าความยั่งยืนของการปฏิรูปการศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีระบบสนับสนุนที่สร้างความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายของหลักสูตรและภาระงานจริงในสถานศึกษา และการสร้างระบบสนับสนุนที่ใช้งานได้จริง เช่น ระบบพี่เลี้ยงหรือคลังทรัพยากรดิจิทัล และการสนับสนุนทางเทคนิคที่เข้าถึงง่ายเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ช่วยลดภาระและแรงเสียดทานในการเปลี่ยนผ่าน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความยั่งยืนของการใช้หลักสูตรไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวแต่เกิดจากการประสานกันระหว่างคนที่พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ และระบบที่เอื้อต่อการทำงานจริง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษาไม่ใช่เพียงการปรับเปลี่ยนเชิงเทคนิคแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งมีคนเป็นศูนย์กลาง หากบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกและมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะดิจิทัลจะเป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่ลดแรงเสียดทานต่อการเปลี่ยนแปลงขณะเดียวกัน ระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้างที่ใช้งานได้จริง เช่น ระบบพี่เลี้ยง หรือคลังทรัพยากรดิจิทัลเปรียบเสมือนนั่งร้านทางการบริหารที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยวทำให้เกิดความต่อเนื่องในการนำหลักสูตรไปใช้จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีปฏิบัติปกติในสถานศึกษา เป็นต้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารหรือจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคแห่งการปรับเปลี่ยน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานส่วนต่าง ๆ สามารถนำแนวทางไปปรับใช้เพื่อการบริหารจัดการ และเป็นเข็มทิศในการบริหารงานตามบริบทขององค์กรตนได้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** หน่วยงานระดับนโยบายและสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไปบูรณาการเข้ากับแผนพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมองค์กรควบคู่ไปกับการติดตั้งระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้างที่ใช้งานได้จริง อาทิ ระบบคลังทรัพยากรการศึกษาแบบเปิด (OER) และระบบการให้คำปรึกษา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ทั้งนี้ ควรให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจบนฐานข้อมูลซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้านอย่างเป็นระบบและยั่งยืน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมในสถานศึกษาที่มีบริบทและขนาดที่แตกต่างกันอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของแนวทางเชิงปฏิบัติในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังประเด็นอุบัติใหม่ทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารจัดการข้อมูลเชิงลึก และการจัดการความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ เพื่อยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา บุลสถาพร. (2568). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล: ถอดรหัส AI สู่ทักษะอนาคต. Journal of Buddhist Education and Research, 11(4), 366-379.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. เรียกใช้เมื่อ 10 เมษายน 2569 จาก https://www.moe.go.th

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2567) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 20). นนทบุรี: เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

นิวัฒน์ ศรีสวัสดิ์. (2568). ระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัล 5.0 เพื่อการเตรียมพร้อมรับการจัดการศึกษาสาหรับพลเมืองยุคใหม่: หนึ่งจุดเชื่อมต่อระหว่างงานการศึกษาดิจิทัลและวิศวกรรมการเรียนรู้. Journal of Digital Education and Learning Engineering, *1(1)*, 70–84.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พัทธพล วงศ์วาร และสำเนา หมื่นแจ่ม. (2568). การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการบริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนพะเยาพิทยาคม จังหวัดพะเยา. วารสารมณีเชษฐาราม, 8(6), 414-426.

ยืน ภู่วรวรรณ. (2567). การเปลี่ยนผ่านการศึกษาไทยสู่ยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิจารณ์ พานิช. (2566). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน. (2568). ทฤษฎีการกำหนดขนาดและคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา, 3(2), 112-123.

สมใจ วิเศษทักษิณ. (30 เมษายน 2569). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. (สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน, สัมภาษณ์)

สายฝน กองมะณี และอนุสรา สุวรรณวงศ์. (2568). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(3), 73-86.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2568). ครูในสังกัด. เรียกใช้เมื่อ 20 มกราคม 2569 จาก http://ptt1.go.th/home/

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562 ก). มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561. นนทบุรี: บริษัท 21 เซนจูรี่ จำกัด.

_____. (2562 ข). แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2565). รูปแบบการจัดการเรียนรู้ผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มโดยการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: บริษัท 21 เซนจูรี่ จำกัด.

_____. (2567). แนวทางการประเมินสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

เสาวลักษณ์ รัตนะ และวัลลภา อารีรัตน์. (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 9(3), 799-812.

อนงค์นาฎ หน่วยแก้ว และคณะ. (2568). การบริหารงานวิชาการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 7(1), 265-278.

Creswell, J. W. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. (5th ed.). New York: Sage Publications.

Fullan, M., & Quinn, J. (2023). Coherence : The right drivers in action for schools, districts, and systems. Corwin Press.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). Research Methods for Business Students. Pearson Education Ltd: Harlow.

Schildkamp, K., et al. (2020). Formative Assessment : A Systematic Review of Critical Teacher Prerequisites for Classroom Practice. International Journal of Educational Research, 103(2), 1-16.

Venkatesh, V., et al. (2003). User acceptance of information technology : Toward a unified view. MIS Quarterly, 27(3), 425-478.

Yamane, T. (1973). STATISTICS An Introductory Analysis. (3rd ed). New York: Harper & Row.

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*

THE ADMINISTRATION OF THE STUDENT SUPPORT SYSTEM BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ชีวิน บุญถม

Cheewin Boonthom

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Wint2505@gmail.com

วันที่รับบทความ : 3 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 19 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 21 มิถุนายน 2569

Received 3 June 2026; Revised 19 June 2026; Accepted 21 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาโดย การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 2) เปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนา การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Citation:

*ชีวิน บุญถม. (2569). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 18-34.

Cheewin Boonthom. (2026). The Administration Of The Student Support System By School Administrators Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 18-34.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

นครราชสีมา เขต 5 จำนวน 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรมีแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลที่ทันสมัย 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบข้อมูลที่ทันสมัย 3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบสนับสนุนทางการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของนักเรียนทุกคน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน 5) ด้านการส่งต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือพิเศษ

คำสำคัญ: การบริหารงาน, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1. study the school administrative skills in managing the student care and support system of school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1; 2. compare the

administration of the student care and support system of school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1, classified by position, work experience, and school size; and 3. investigate guidelines for developing the administration of the student care and support system of school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this research consisted of 331 school administrators and teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The research instruments were a five-point rating scale questionnaire and an interview form. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.80 to 1.00, and the reliability coefficient of the questionnaire was 0.87. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings were as follows: 1. The administration of the student care and support system by school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1, overall and in each aspect, was at a high level. 2. The comparison of opinions toward the administration of the student care and support system by school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1, classified by position, work experience, and school size, showed statistically significant differences at the .05 level. 3. The guidelines for promoting the administration of the student care and support system by school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 1 consisted of five aspects: 1. Individual student understanding: administrators should establish modern systems for maintaining individual student records. 2. Student screening: school administrators should implement modern information systems. 3. Student promotion and development: school administrators should create comprehensive learning support systems that respond to the needs of all students. 4. Prevention and problem-solving: school administrators should emphasize establishing and maintaining effective communication systems within schools. 5. Referral system:

school administrators should focus on strengthening referral systems for students with problems or those requiring special assistance.

Keywords: Administration, Student Care and Support System, School Administrators

บทนำ

เด็กและเยาวชนไทยในยุคปัจจุบัน จำนวนไม่น้อยที่ได้รับผลกระทบจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการแข่งขันกัน ด้านเศรษฐกิจความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ ๆ และสภาพแวดล้อมที่ไม่สร้างสรรค์ในสังคม ทำให้มีพฤติกรรมแตกต่างไปจากเด็กและเยาวชนในอดีต ซึ่งทำ ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ไม่ชอบมาโรงเรียน ไม่เคารพกฎระเบียบ ของโรงเรียน ติดสิ่งเสพติด พฤติกรรมก้าวร้าวเป็นต้น เป็นผลมาจากปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดกับเด็ก และเยาวชน จึงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ทุกหน่วยงานต่างให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะทาง กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาของประเทศตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจดัระบบงาน และกิจกรรมในการแนะแนวให้คำปรึกษา และฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครองตลอดจนเฝ้าระวังความประพฤติของนักเรียนและ นักศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีความประพฤติที่เหมาะสมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 1)

ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 54 กำหนดให้ว่ารัฐต้องดำ เนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (2560, น. 14) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาในมาตรา 6 ไว้ว่า“การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (2553, น. 3) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งดำ เนินงานจดัระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนลำหนดมาตรการสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพนักเรียนเน้นกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาป้องกนัแก้ไขปัญหาและคุ้มครองสิทธิเด็กโดยให้สถานศึกษาดำเนินการแนวทางเพราะสภาพ สังคมปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจการเมือง วัฒนธรรมและความ

เจริญของเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งผลต่อการเกิดปัญหาในด้านสังคมปัจจุบันจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องหาแนวทางนำ เทคนิควิธีการต่าง ๆ มาบริหารสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินการในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในบริบทของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, น. 2 -16)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตระหนักในความสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทมี ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความเข้มแข็ง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์มาตรการและจุดเน้นใน การพัฒนาคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังได้สนับสนุนส่งเสริมให้ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิการเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัด ประชุมผู้ปกครองนักเรียน การเสริมสร้างทักษะชีวิต การพัฒนาวินัยเชิงบวก รวมทั้งการจัดกิจกรรม การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนโดยมุ่งที่จะพัฒนานักเรียนในทุกระดับให้สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์และมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สอดคลองกับมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงมีคุณค่าและความจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับนักเรียนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกเหนือจากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ก็มีปัญหาด้านอารมณ์หรือครอบครัว เช่น ผู้ปกครองไม่มีเวลาให้ เพราะต้องทำงานหนักหรือผู้ปกครองทะเลาะตบตีกันต่อหน้าเด็ก ทำให้เด็กในครอบครัวกลายเป็นเด็ก ที่ขาดความอบอุ่น หรือมีภาวะทางอารมณ์ที่ไม่เหมือนเด็กปกติ อีกทั้งผู้ปกครองบางคนไม่ได้เห็น ความสำคัญของการศึกษา และทำให้เด็กไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จึงทำให้เด็กนักเรียน ขาดเรียนบ่อยและซ้ำชั้น ประสิทธิภาพการศึกษาจึงลดลง แม้ว่าเด็กจะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี แน่นอนว่าคุณภาพทางอารมณ์ของเด็กก็จะมีแนวโน้มที่จะแย่ลง บาง คนอาจเปลี่ยนตัวเองไปเป็นคนหัวรั้น ต่อต้าน ขี้โมโห และสุดท้ายอาจจะเลือกทางเดินที่ผิดได้ และ ด้วยเหตุผลที่ยกตัวอย่างมานี้ส่งผลให้เด็กที่มีคุณภาพหลายคนหลุดจากโอกาสที่ได้รับการพัฒนาตัวเอง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีวิสัยทัศน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ นักเรียนคุณภาพ และมีพันธกิจ 5

ประการคือ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ 2) พัฒนานักเรียนให้มีความสามารถ และเป็นเลิศทางวิชาการ 3. พัฒนาบุคลากรทุกสายงานเป็นมืออาชีพ 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (DIGITAL TECHNOLGY) 5) สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ 6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนา การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 นำไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามการบริหารสถานศึกษาโดยใช้การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนา การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ระยะที่ 1 การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,289 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 331 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน (1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 50 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.87

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ใช้การเก็บรวบรวมโดยแบบสัมภาษณ์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ทักษะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน โดยใช้คุณสมบัติเป็นผู้บริหารที่มีผลงานดีเด่น เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 50 ข้อ

2. นำแบบสัมภาษณ์นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item objective congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่

ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์
3. แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง
4. บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์
5. ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ
6. ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งต่อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรมีแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลที่ทันสมัย 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบข้อมูลที่ทันสมัย การจัดทำการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนา 3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบสนับสนุนทางการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของนักเรียนทุกคน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน 5) ด้านการส่งต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือพิเศษ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งต่อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ซึ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างทันท่วงที รองลงมาคือด้านการส่งเสริมนักเรียนที่เน้นการพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้เต็มที่ ตามมาด้วยด้านการคัดกรองนักเรียน ที่มุ่งเน้นการ

ตรวจจับปัญหาหรือความต้องการพิเศษของนักเรียนแต่ละคน เพื่อให้ได้รับการช่วยเหลือที่เหมาะสม และด้านการส่งต่อ ที่รับผิดชอบในการส่งต่อนักเรียนไปยังหน่วยงานหรือบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อรับการดูแลเพิ่มเติม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการสื่อสารและความเข้าใจเกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคนในสถานศึกษา เพื่อให้การช่วยเหลือและการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัสสร สุริยะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการคัดกรองนักเรียน รองลงมา คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน และด้านที่มีข้อเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน

2. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ดังนี้

2.1 จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมักจะมองเห็นภาพรวมและเน้นที่การนโยบายและการปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับมาตรฐานและเป้าหมายทางการศึกษาที่กว้างขึ้น พวกเขาอาจจะมุ่งเน้นไปที่การใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ในขณะที่ครูซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานอยู่กับนักเรียนโดยตรง มีมุมมองที่ลึกซึ้งกว่าเกี่ยวกับความต้องการและความท้าทายของนักเรียนแต่ละคน ครูจึงอาจมีความกังวลมากกว่าเกี่ยวกับการให้การช่วยเหลือแบบเฉพาะเจาะจงและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนหรือในชีวิตประจำวันของนักเรียน ความต่างในมุมมองนี้สามารถนำไปสู่ความแตกต่างในการประเมินความสำคัญและวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ในระบบการศึกษา ทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกันระหว่างสองฝ่ายนี้

2.2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากนั้นมักมีวิธีการและมุมมองที่สั่งสมมาจากการแก้ไขปัญหาและการทำงานในสถานการณ์จริงหลาย ๆ อย่าง ดังนั้นพวกเขาอาจมองเห็นความสำคัญของการป้องกันปัญหาและการเข้าใจนักเรียนอย่างลึกซึ้ง ในขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอาจเน้นที่การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือวิธีการที่

ทันสมัยในการจัดการปัญหา นอกจากนี้ ความแตกต่างในการฝึกอบรม และความคุ้นเคยกับนโยบายหรือกรอบการทำงานปัจจุบันอาจส่งผลต่อวิธีที่พวกเขาตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและครอบครัวของพวกเขา ปัจจัยเหล่านี้จึงทำให้เกิดความคิดเห็นและวิธีการทำงานที่หลากหลายในหมู่บุคลากรที่มีระดับประสบการณ์ต่างกัน

2.3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่มักมีทรัพยากรมากขึ้นเช่น บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่า ทรัพยากรการเงิน และการเข้าถึงเทคโนโลยีซึ่งสามารถช่วยให้การดูแลและการสนับสนุนนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงเป้าหมายมากขึ้น ในขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กอาจจะมีทรัพยากรจำกัดและต้องพึ่งพาการสนับสนุนจากภายนอกมากขึ้น นอกจากนี้ การสื่อสารภายในและการจัดการข้อมูลอาจมีประสิทธิภาพต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนแต่ละคนได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ดังนั้น ความคิดเห็นและการประเมินผลต่อการบริหารงานดังกล่าวจึงมีความแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายและโอกาสที่แตกต่างในแต่ละสถานที่

3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและนำข้อมูลมาใช้ในการคัดกรองนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านการใช้เครื่องมือคัดกรอง การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนตามศักยภาพรายบุคคล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ตลอดจนการจัดระบบป้องกัน แก้ไขปัญหาและส่งต่อนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างทั่วถึงและเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละบุคคล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรมีแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลที่ทันสมัย 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบข้อมูลที่ทันสมัย 3) ด้านการส่งเสริมนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบสนับสนุนทางการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของนักเรียนทุกคน 4) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน 5) ด้านการส่งต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือพิเศษ **ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ขยายกลุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ผู้บริหารจากสถานศึกษาประเภทต่างๆ หรือผู้บริหารในกลุ่มเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ และศึกษาในกลุ่มเปรียบเทียบ เช่น ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ประสบปัญหา หรือผู้บริหารที่ลาออก 2. ศึกษาในเชิงลึก โดยศึกษาผลลัพธ์ของการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อผลการดำเนินงานของสถานศึกษา หรือประสิทธิภาพของนักเรียน 3. ศึกษาประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ศึกษาความท้าทายและอุปสรรค ในการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา 4. ใช้วิธีการวิจัยที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การกลุ่มสนทนา หรือการศึกษาผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ หรือการทดลอง

เอกสารอ้างอิง

กระทรงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. เรียกใช้เมื่อ 14 มีนาคม 2569 จาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 - กระทรวงศึกษาธิการ

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สุภัสสร สุริยะ. (2562).การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กระทรวงศึกษาธิการ. เรียกใช้เมื่อ 10 มีนาคม 2569 จาก https://www.opdc.go.th/knowledge/performance-results/performance-2550/moe-2550/

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร*

BEHAVIORAI LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN PRIVATE lSLAMIC SCHOOLS WITH LNTEGRATED GENERAL EDUCATION BANGKOK

กัสมา ฮานาฟี[1] และ สาลินี มีเจริญ[2]

Kusma Hanafee[1] and Salinee Mecharoen[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

[1-2]Saint John's University, Thailand

Corresponding Author's Email: kussy305@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 23 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 25 มิถุนายน 2569

Received 8 June 2026; Revised 23 June 2026; Accepted 25 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 215 คน ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ชนิดมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์

Citation:

*กัสมา ฮานาฟี และ สาลินี มีเจริญ. (2569). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 35-52.

Kusma Hanafee and Salinee Mecharoen. (2026). Behaviorai Leadership Of Administrators In Private Lslamic Schools With Lntegrated General Education Bangkok. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 35-52.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ชนิดกึ่งมีโครงสร้าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในทุกมิติของการบริหารงาน (2) มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู (3) เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการคิด วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน (4) กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน (5) ส่งเสริมการนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางพัฒนา โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการปรับปรุงงาน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of behavioral leadership of school administrators; 2) compare the behavioral leadership of school administrators as perceived by teachers classified by gender, educational level, work experience, and school size; and 3) study the development guidelines for behavioral leadership of school administrators in Private Islamic Schools with Integrated General Education, Bangkok. This study employed a mixed-methods research design. The sample consisted of 215 teachers in Private Islamic Schools with Integrated General Education, Bangkok, Academic Year 2025. The research instruments were a questionnaire and semi-structured interview forms. The

statistics for the quantitative data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA, while content analysis was used for qualitative data.

The findings of the research revealed that

1) The overall level of behavioral leadership of school administrators was at a high level

2) teachers with different genders and work experiences showed no statistically significant differences in their opinions toward the behavioral leadership of school administrators, whereas teachers with different educational levels and those working in schools of different sizes showed statistically significant differences

3) the guidelines for developing behavioral leadership of school administrators included (1) promoting teacher participation in all aspects of school administration (2)assigning tasks in accordance with teachers' knowledge, abilities, and aptitudes (3) providing opportunities for teachers to think, plan, make decisions, and implement tasks independently (4) clearly defining directions, goals, and performance indicators and (5) encouraging the use of performance results to analyze problems, determine development approaches and use empirical data as a basis for improvement.

Keywords: Leadership Development, School Administrators, Behavioral Leadership

บทนำ

ในสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการดำเนินชีวิต บทบาทของภาวะผู้นำไม่สามารถหยุดอยู่กับที่ หรือเพียงเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลรักษาสภาพเดิมขององค์กรได้อีกต่อไป หากแต่ต้องเป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำ และกล้านำพาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและทันสมัย โดยเฉพาะในแวดวงการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคน และพัฒนาประเทศผู้นำจึงไม่ใช่เพียงผู้ที่มีตำแหน่งหรือ

อำนาจในการสั่งการ แต่ต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการมองการณ์ไกล สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล ท่ามกลางความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความหลากหลายเหล่านี้ บทบาทของภาวะผู้นำทางการศึกษายิ่งต้องมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2562) องค์กรระดับสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนผู้นำยุคใหม่เป็นหัวเรือใหญ่ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการพัฒนาและการดำเนินงานขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “หากปราศจากภาวะผู้นำ องค์กรก็เสมือนเรือชูชีพที่อยู่ท่ามกลางทะเลบ้า โดยไม่มีไม้พาย เข็มทิศ แผนที่ และความหวัง” (Nanus, B., 1992) โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership) ที่เน้นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกในการบริหารงาน การบริหารคน และการบริหารองค์กรอย่างรอบด้าน ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกนั้น สื่อให้เห็นถึงความสามารถในการใช้อิทธิพล อำนาจ และจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (นูรียะห์ หะแว, 2564) ในด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในเรื่องการติดตาม การปฏิบัติงาน การประเมินผล การวางแผนการทำงาน การมอบหมายงาน การมีส่วนร่วม การพัฒนาตนเอง การกระจายอำนาจ มีความเสมอภาคทำงานเป็นทีมให้ขวัญกำลังใจนำเทคนิคมาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงาน และทันต่อเหตุการณ์ตรงกับงานวิจัยของ (แสงสุริยา ศรีพูน, 2563) ที่ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำมาอธิบายภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3 แบบ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน 3) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวพบว่า 6 พฤติกรรมเชิงผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงานและเกิดกำลังใจในการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ (อภิวัฒน์ วัชราพงษ์ และคณะ, 2560) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ เป็นสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม และควบคุมการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและนโยบายของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน,2564) มีการจัดการศึกษาทั้งระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยมีการบูรณาการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับหลักสูตรศาสนาอิสลาม ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับหลักความเชื่อ (อะกีดะฮ์) การปฏิบัติศาสนกิจ (อิบาดะฮ์) การดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา (มุอามาละฮ์) และจริยธรรม (อัคลาก) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ควบคู่คุณธรรมตามหลักอิสลาม (อะหมัด เจ๊ะสา, 2563) นอกจากการจัดการศึกษาตามหลักสูตร ยังมีบทบาททางสังคมในฐานะศูนย์กลางของชุมชนมุสลิม เป็นสถานที่สืบทอดอัตลักษณ์ทางภาษา วัฒนธรรม และค่านิยมของชุมชน โดยเน้นการสร้างผู้เรียนที่มีศรัทธา มีคุณธรรม มีวินัย และสามารถดำรงชีวิตในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างสันติ (มูฮัมหมัด สาและ, 2562) จากอดีตจนถึงปัจจุบัน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญมักมีรูปแบบการบริหารแบบครอบครัว มีการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเครือญาติ ส่งผลให้การตัดสินใจ และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเพียงบุคคลเดียว สถานการณ์ดังกล่าวอาจทำให้การบริหารขาดความหลากหลายของมุมมองและแนวคิด ส่งผลต่อความเชื่อมั่น ความร่วมมือของครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา (สำนักจุฬาราชมนตรี, 2561)

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสำหรับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม อันจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาในบริบทของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การออกแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ตามแนวคิดของ (Creswell, J. W., 2018)

2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 465 คน จำนวน 11 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำหรับการคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตรการคำนวณของ (Yamane, T., 1973) ด้วยความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมรับได้เท่ากับ ± 5% พบว่า ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 215 คน ในการเลือกตัวอย่าง (Sampling technique) ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนโดยสรุป ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบรายการ (Check Lists) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย รวมจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ และแบบสอบถามดังกล่าวมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ ได้แก่ 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย และ 1 น้อยที่สุด ตามการเสนอของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยกำหนดค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ถือว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ หากข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่าเกณฑ์สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ หรือตัดทิ้งได้ตามดุลยพินิจตามการเสนอของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

(2) พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิจัยซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 มีจำนวน 40 รายการ และปรับปรุงแก้ไขภาษาตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การทดลองใช้ต่อไป

(3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับตัวอย่างครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตั้งแต่ .858 ขึ้นไปถือว่าเครื่องมือวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นเหมาะสมสามารถนำไปศึกษาได้ตามข้อเสนอของ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2567) ปรากฏว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาคเท่ากับ .961 จึงถือได้ว่าสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งจัดทำข้อมูลมีรายละเอียดและขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

(1) ขอหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัย และขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร ในการเก็บข้อมูลจากครู

(2) ยื่นหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร ด้วยตนเอง

(3) ดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Forms ให้แก่ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร ผ่านช่องทางออนไลน์ และแจ้งให้ส่งแบบสอบถามคืนภายในเวลา 30 วัน หลังจากวันที่ส่งแบบสอบถาม

(4) ตรวจความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์สถิติประกอบการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล คือ การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้ในการบรรยายข้อมูลหรือผลลัพธ์จากแบบสอบถามความคิดเห็น และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยใช้สถิติ ดังนี้ (1) การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) (2) ค่าร้อยละ (Percentage) (3) ค่าเฉลี่ย (Mean) (4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (5) การทดสอบค่าที และ (6) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

3. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.1 ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เป็น 2 กลุ่ม ตามแนวคิดของ (สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน, 2568) ได้แก่

(1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวน	4 คน
(2) กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย	จำนวน	1 คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	5 คน

3.2 การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ที่มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามแนวคิดของ (Saunders, M., et al., 2012) ดังต่อไปนี้

(1) มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 ปี การศึกษา

(2) มีประสบการณ์ในการสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี การศึกษา

(3) มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

(4) มีชั่วโมงการสอนประจำหลักสูตรบริหารการศึกษา อย่างน้อย 3 หน่วยกิต

(5) มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ชนิดกึ่งมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการนำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยกำหนดค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ถือว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ หากข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่าเกณฑ์สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ หรือตัดทิ้งได้ตามดุลยพินิจตามการเสนอของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

(2) พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ครบทุกรายการ และปรับปรุงแก้ไขภาษาตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเรียบร้อย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย แจ้งไปยังผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมชี้แจ้งรายละเอียดวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีรายละเอียด ดังนี้ (1) การคัดเลือกผู้ที่จะสัมภาษณ์เชิงลึก (2) กำหนดนัดหมายการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (3) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (4) วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (5) สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้

1) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร พบว่า

ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.30, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$= 4.28, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 4.27 , S.D. = 0.78) ส่วนด้านที่มีข้อเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 2.86 , S.D. = 1.37)

2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐานของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันและปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ขณะที่ครูที่มีเพศต่างกัน และมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร

(1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในทุกมิติของการบริหารงาน

(2) มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครู

(3) เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการคิด วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน

(4) กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน

(5) ส่งเสริมการนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางพัฒนา โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการปรับปรุงงาน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ ที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลสามารถนำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานครสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านการมุ่งงานและมุ่งความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ ศาสนา และการบริหารองค์กร จึงจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของครู ผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปริยานุช มูลมั่ง, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในระดับมาก และมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในเชิงวิชาชีพ เช่น การบริหารงาน การตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งเป็นบทบาทที่ครูทุกคนรับรู้ร่วมกัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางเพศของผู้รับรู้ ส่งผลให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีมุมมองต่อพฤติกรรมผู้นำในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (บรรณสรณ์ นรดี, 2563) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศของครู ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากพฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งที่แสดงออกในระดับองค์กรและรับรู้ร่วมกัน

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันบางด้าน ผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีมและด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อกรอบความคิดและความคาดหวังของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มักมีความรู้ ความเข้าใจ และความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสูง ในขณะที่ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอาจพิจารณาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงเป็นหลัก จึงทำให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (บรรณสรณ์ นรดี, 2563) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของครูมีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความคาดหวังต่อบทบาทผู้นำที่ชัดเจนและซับซ้อนมากกว่า

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวทางการบริหารเดียวกันกับครูทุกกลุ่ม ทั้งครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์สูง ทำให้ได้รับการปฏิบัติในลักษณะเดียวกันส่งผลให้เกิดการรับรู้ที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

(บรรณสรณ์ นรดี, 2563) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของครูไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานในรูปแบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับครูทุกคน

2.4 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันบางด้าน ผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขนาดของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีบริบทการบริหารงานโครงสร้างองค์กร จำนวนบุคลากร และภาระงานที่แตกต่างกัน เช่น สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนครูและบุคลากรมาก การบริหารงานจึงต้องอาศัยระบบ ระเบียบ และการสื่อสารที่เป็นทางการมากขึ้น ในขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย ผู้บริหารสามารถดูแลและมีปฏิสัมพันธ์กับครูได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึงมากกว่า สอดคล้องกับกับงานวิจัยของ (บรรณสรณ์ นรดี, 2563) บริบทของสถานศึกษา เช่น ขนาดขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของครู เนื่องจากมีผลต่อรูปแบบการบริหารและการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในทุกมิติ ทั้งในด้านร่วมคิด วางแผน ตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน โดยผู้บริหารควรนำความคิดเห็นของครูมาขับเคลื่อนสู่แผนปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม มีการมอบหมายงานและติดตามผลอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการ PDCA และ PLC พร้อมทั้งใช้การประชุมสม่ำเสมอและการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มความรวดเร็วและถูกต้อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3.2 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทางสายกลาง จากการศึกษาพบว่า เป็นการบริหารที่สร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพของงานและความพึงพอใจของบุคลากร โดยเริ่มจากการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่และตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องพัฒนาระบบนิเทศและประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐาน ปรับบทบาทมาเป็นผู้ให้คำปรึกษา

สนับสนุนทรัพยากร ดูแลสวัสดิการ และเสริมแรงเชิงบวกเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ จากการศึกษาพบว่า ให้ความสำคัญกับตัวบุคคลและความสุขในการทำงานของครูเป็นหลัก ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการคิดและดำเนินงานภายใต้เป้าหมายที่ชัดเจน แสดงความจริงใจในการรับฟังและเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร มีการยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม และที่สำคัญคือต้องเข้าใจและใส่ใจในความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เพื่อช่วยลดภาวะความเครียดอันเกิดจากภาระงานที่หลากหลาย

3.4 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต จากการศึกษาพบว่า มุ่งเน้นการขับเคลื่อนผลลัพธ์และความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารต้องกำหนดทิศทางเป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้ทุกฝ่ายเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน มีระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ นำข้อมูลเชิงประจักษ์และเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

3.5 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย จากการศึกษาพบว่า เป็นการปรับบทบาทของผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 จากผู้ควบคุมสั่งการมาเป็นผู้สนับสนุนและผู้อำนวยความสะดวก โดยการวางระบบเชิงโครงสร้างที่เอื้อให้ครูสามารถขับเคลื่อนงานได้ด้วยตนเองภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมการนำข้อมูลผลการดำเนินงานจริงมาวิเคราะห์ปัญหาและสะท้อนผลผ่านกระบวนการ PLC ขณะเดียวกันผู้บริหารจะทำหน้าที่คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเมื่อจำเป็น และทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างเป็นธรรมและปราศจากอคติ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูที่มีระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนแนวทางพัฒนาคือการส่งเสริมการมีส่วนร่วม มอบหมายงานตามความถนัด และให้อิสระแก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมี

ข้อเสนอแนะดังนี้ **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** การนำผลการวิจัยไปปรับใช้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางสำคัญ 5 ประการ เริ่มจากด้านแบบทีม ต้องส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนและใช้ระบบ PDCA กับ PLC ในการทำงาน ด้านทางสายกลาง ต้องกระจายอำนาจอย่างแท้จริงมอบงานตามความถนัด และกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ด้านมุ่งความสัมพันธ์ ต้องให้อิสระครูในการตัดสินใจรับฟังด้วยความจริงใจ และสร้างสมดุลระหว่างงานกับความรู้สึก ด้านมุ่งผลผลิต ต้องตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนวางระบบติดตามงานที่โปร่งใส และใช้เทคโนโลยีลดภาระงาน และด้านตามสบาย ต้องนำข้อบกพร่องมาแก้ไขอย่างจริงจังตามข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมวางระบบให้ครูพึ่งพาตนเองได้โดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุนและแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรม **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาที่มีสังกัดและบริบทที่แตกต่างกันเพื่อเปรียบเทียบผลและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงทั่วไปของงานวิจัย 2.2 ควรศึกษาตัวแปลเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประสิทธิผลของสถานศึกษา หรือความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ในมิติที่ลึกขึ้น 2.3 ควรพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบหรือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษาผลที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ 2.4 ควรศึกษาปัจจัยเชิงบริบท เช่น วัฒนธรรมองค์กร ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่อาจส่งผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 2.5 ควรศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงติดตาม เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2567) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 20). นนทบุรี: เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

นูรียะห์ หะแว. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บรรณสรณ์ นรดี (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดองกำเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 305–317.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2562). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มูฮัมหมัด สาและ. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน. (2568). ทฤษฎีการกำหนดขนาดและคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา, 3(2), 112-123.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2564). รายงานประจำปี 2564. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2568). รายงานประจำปี 2568. กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักจุฬาราชมนตรี. (2561). รายงานสถานภาพโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักจุฬาราชมนตรี.

แสงสุริยา ศรีพูน. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการโรงเรียน. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 17(2), 112-124.

อภิวัฒน์ วัชราพงษ์ และคณะ. (2560). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วารสารคณะครุศาสตร์, 9(2), 83-85.

อะหมัด เจ๊ะสา. (2563). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม. วารสารศึกษาศาสตร์, 12(1), 45-60.

Creswell, J. W. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. (5th ed.). New York: Sage Publications.

Nanus, B. (1992). Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction or your organization. San Francisco, C.A.: Jossey-Bass.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). Research Methods for Business Students. Pearson Education Ltd: Harlow.

Yamane, T. (1973). STATISTICS An Introductory Analysis. (3rd ed). New York: Harper & Row.

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยจากการระรานทางไซเบอร์และข้อมูลเท็จในระดับมัธยมศึกษา*

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CREATING A SAFE LEARNING ECOSYSTEM AGAINST CYBERBULLYING AND MISINFORMATION IN SECONDARY EDUCATION

สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน[1], ภิณญาภัค อินอารยธาดา[2], ณัฐปุรเชษฐ์ สุขสมบัติวัฒนา[3], อรนุช หงวนไธสง[4], พรพรรณ เผือกผ่อง[5], สิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล[6] และ ธีรพงษ์ ชูนาค[7]

Sutthipong Semsungnoen[1], Pinyapak Inarayathada[2], Nadpurached Suksombatwattana[3], Oranut Nguanthaisong[4], Pornphan Puekpong[5], Siriwatana Siriwatjarawarakul[6] and Theeraphong Choonak[7]

[1-2]นักวิชาการอิสระ

[1-2]independent academic, Thailand

[3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

[4-5]สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

[4-5]The Teachers' Council of Thailand

[6]วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิริวัฒน์

[6]Siriwat Vocational College, Thailand

[7]สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

[7]Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, Thailand

Corresponding Author's Email: Spt.office63@gmail.com

วันที่รับบทความ : 25 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 29 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 31 พฤษภาคม 2569

Received 25 May 2026; Revised 29 May 2026; Accepted 31 May 2026

Citation:

---

*สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน, ภิณญาภัค อินอารยธาดา, ณัฐปุรเชษฐ์ สุขสมบัติวัฒนา, อรนุช หงวนไธสง, พรพรรณ เผือกผ่อง, สิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล และ ธีรพงษ์ ชูนาค. (2569). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยจากการระรานทางไซเบอร์และข้อมูลเท็จในระดับมัธยมศึกษา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 53-67.

Sutthipong Semsungnoen, Pinyapak Inarayathada, Nadpurached Suksombatwattana, Oranut Nguanthaisong, Pornphan Puekpong, Siriwatana Siriwatjarawarakul and Theeraphong Choonak. (2026). The Role Of School Administrators In Creating A Safe Learning Ecosystem Against Cyberbullying And Misinformation In Secondary Education. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 53-67.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยจากการระรานทางไซเบอร์และข้อมูลเท็จในระดับมัธยมศึกษา ท่ามกลางสถานการณ์ที่เด็กไทยมีความเสี่ยงจากภัยออนไลน์ถึง 60% ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลก โดยผลการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาควรครอบคลุมกลยุทธ์เชิงรุกใน 3 มิติหลัก ประกอบด้วย 1. ด้านการวางนโยบายและโครงสร้าง ผู้บริหารต้องเปลี่ยนบทบาทจากการใช้อำนาจสั่งการเป็นการสร้างระบบกำกับดูแลที่มีส่วนร่วม ผ่านการจัดทำธรรมนูญดิจิทัลร่วมกับภาคีเครือข่าย การพัฒนาระบบรายงานเหตุแบบนิรนามเพื่อความปลอดภัยของผู้แจ้ง และการลงทุนในระบบคัดกรองเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของโรงเรียน 2. ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและนักเรียน มุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันดิจิทัลโดยพัฒนาครูให้เป็นที่ปรึกษาดิจิทัลที่สามารถสังเกตสัญญาณเตือนของนักเรียนที่ถูกระราน การส่งเสริมโมเดลเพื่อนช่วยเพื่อนผ่านสภานักเรียนดิจิทัล และการบูรณาการหลักสูตรการรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศและดิจิทัล เพื่อให้เกิดทักษะการตรวจสอบข้อเท็จจริง และ 3. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยเน้นความร่วมมือกับผู้ปกครองผ่านโครงการบ้านและโรงเรียน โดยการทำบันทึกข้อตกลงกับหน่วยงานภายนอก เช่น ตำรวจไซเบอร์และนักจิตวิทยา เพื่อการระงับเหตุและเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างพื้นที่สื่อสารเชิงบวกเพื่อเป็นแบบอย่างการใช้เทคโนโลยีที่สร้างสรรค์ ทั้งนี้ การดำเนินงานตามกลยุทธ์ดังกล่าวจะนำไปสู่การสร้าง “ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย” ที่ยั่งยืนประกอบด้วยโครงสร้างที่ปลอดภัย สมรรถนะการรู้เท่าทัน กลไกการเฝ้าระวัง และวัฒนธรรมการให้เกียรติบนโลกออนไลน์ โดยมีรากฐานมาจากทฤษฎีระบบนิเวศวิทยา ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี และความเป็นพลเมืองดิจิทัล

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, การระรานทางไซเบอร์, การรู้เท่าทันสื่อ, ระบบนิเวศการเรียนรู้

Abstract

This study aims to present strategic guidelines for school administrators in creating a safe learning ecosystem free from cyberbullying and misinformation at the secondary school level, given that 60% of Thai children are at risk from

online threats, which is higher than the global average. The study found that the role of school administrators should encompass proactive strategies in three main dimensions 1. Policy and Infrastructure Administrators must transition from a prohibitive stance to an active governance role. Key actions include establishing a Digital Charter through collaborative public hearings, implementing anonymous reporting systems to prevent retaliation , and investing in content filtering software and data security on school Wi-Fi networks. 2. Capacity Building for Personnel and Students The goal is to build digital immunity within the organization. This involves training teachers as Digital Mentors to recognize red flags of cyberbullying, fostering a Digital Peer Support model through student councils, and integrating Media and Information Literacy (MIL) to empower students with fact-checking skills. and 3. Partnership and Collaboration Recognizing that schools cannot solve these issues alone, administrators should strengthen ties with parents through Home-School Cyber Links to manage privacy settings. Furthermore, establishing Memorandums of Understanding (MOU) with external experts, such as cyber police and psychologists, is essential for professional intervention and mental health recovery Ultimately, these strategies facilitate a “Safe Learning Ecosystem” characterized by structural safety, media literacy competency, robust monitoring systems, and a sustainable Digital Empathy Culture. This framework is grounded in Ecological Systems Theory, Technology Leadership, and Digital Citizenship.

Keywords: Educational Administration, Cyberbullying, Media Literacy, Learning Ecosystem

บทนำ

วัยรุ่นมัธยมศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก โดยที่เยาวชนซึ่งเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีอย่างใกล้ชิด พัฒนารูปแบบใหม่ของการปฏิสัมพันธ์ การเรียนรู้ และการแสดงออก แม้ว่าสถานการณ์นี้จะนำมาซึ่งโอกาสเชิงบวกมากมาย เช่น ความคิดสร้างสรรค์และ

การเข้าถึงข้อมูล แต่ก็มีความเสี่ยงเช่นกัน เช่น การติดเทคโนโลยีดิจิทัล การแยกตัวทางสังคม และความบกพร่องทางอารมณ์และการเรียน ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครอบครัว โรงเรียน และสังคมต้องร่วมมือกันเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสมดุลและมีสติ ผ่านการให้คำแนะนำ การพูดคุย และการติดตาม เพื่อให้วัยรุ่นสามารถได้รับประโยชน์จากโลกดิจิทัลโดยไม่กระทบต่อพัฒนาการโดยรวม (Bogossian, T., 2025)

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมไร้พรมแดนทั้งในแง่ของพื้นที่และเวลาที่อาศัยเทคโนโลยีผ่านช่องทางออนไลน์ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละมุมโลกได้อย่างง่ายดาย แต่ความง่ายดายเหล่านี้ได้นำมาซึ่งปัญหาที่เรียกกันทั่วไปว่า Cyberbullying หรือการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ ซึ่งมีการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในหลายรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyberbullying) เป็นการกระทำรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นบนพื้นที่ออนไลน์ เกิดการละเมิดสิทธิต่าง ๆ จนทำให้ผู้อื่นหวาดกลัวตกใจ รู้สึกแย่ไร้ค่าและกลายเป็นตัวตลกของสังคม ซึ่งจะเห็นได้ชัดในยุคปัจจุบันที่ทุกคนมีโซเชียลมีเดียเป็นของตัวเองสิ่งนี้เปรียบเสมือนอาวุธที่คอยทิ่มแทงใจคนที่ตกเป็นเป้าหมายของสังคม เช่น การรุมด่าทอ การใช้คำพูดที่สร้าง Hate Speech (ทำร้ายด้วยวาจา) ซึ่งการกระทำเหล่านี้ผู้กระทำอาจจะไม่ได้คิด แต่ผู้ที่ถูกกระทำอาจจะนำไปคิดจนเกิดวิตกกังวล กระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันการกระทำกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์จนบางครั้งก็อาจเป็นการกระทำที่เลยเถิดไปถึงขั้นผิดต่อกฎหมายและจริยธรรม บริษัทความปลอดภัยไซเบอร์ Comparitech ได้ทำการรวบรวมสถิติการกลั่นแกล้งบนอินเตอร์เน็ตในช่วงระหว่างปี 2561-2564 ทั้งในสหรัฐอเมริกาและทั่วโลก พบว่ามีสถิติการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์เพิ่มขึ้นทั่วโลก ทั้งนี้ WEF Global press release ได้เผยแพร่งานวิจัยระดับโลกในเรื่องพลเมืองดิจิทัลของโลกมีสาระสำคัญว่าเด็กไทยมีโอกาสเสี่ยงภัยจากพื้นที่ออนไลน์ถึง (60%) ขณะที่ค่าเฉลี่ยทั่วโลกอยู่ที่ (56%) เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านพบว่าฟิลิปปินส์ (73%) อินโดนีเซีย (71%) เวียดนาม (68%) และสิงคโปร์ (54%) (Amnesty International, 2021) ดังนั้น ความเสี่ยงภัยออนไลน์ของเด็กไทยที่สูงถึง 60% (ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยโลกที่ 56%) สามารถสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมการรังแกและผลกระทบทางจิตใจในบริบทของวัยรุ่นไทยได้ดังนี้ 1. พฤติกรรมการรังแกบนโลกออนไลน์ของวัยรุ่นไทย เช่น วัยรุ่นไทยมักใช้โซเชียลมีเดียส่วนตัวจับกลุ่มรุมคอมเมนต์ด่าทอ ไซเบอร์บูลลี่หรือแชร์โพสต์ประจานบุคคลที่เป็นประเด็นในสังคมอย่างรวดเร็ว หรือมีการใช้คำพูดที่รุนแรงเหยียดเพศ เหยียดรูปร่าง (Body Shaming) หรือเหยียดฐานะ โดยผู้กระทำมักทำไปเพื่อความสนุก หรือมองว่าเป็นเรื่องตลกขำขันโดยไม่ทันยั้งคิด รวมถึงนำภาพถ่าย ข้อมูลส่วนตัว หรือ

ความลับของเพื่อนไปโพสต์ส่งต่อในโลกออนไลน์เพื่อสร้างความอับอาย 2. ผลกระทบทางจิตใจต่อวัยรุ่นไทย เช่น วัยรุ่นไทยจำนวนมากต้องเผชิญความเครียดอย่างรุนแรง นำไปสู่การเก็บตัวหรือแยกตัวออกจากสังคม และเสี่ยงต่อโรคซึมเศร้า และถ้อยคำทิ่มแทงหรือเสียงหัวเราะจากสังคมออนไลน์ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกไร้ค่า สูญเสียความมั่นใจ และมองตนเองเป็นตัวตลก รวมถึงความหวาดกลัวและหวาดระแวงส่งผลให้สมาธิในการเรียนลดลงไม่อยากไปโรงเรียน และในกรณีขั้นร้ายแรงอาจนำไปสู่พฤติกรรมการทำร้ายตัวเองหรือการฆ่าตัวตาย

ปรากฏการณ์ดังกล่าวได้สอดคล้องกับ (นภาวรรณ อาชาเพ็ชร และวรัชญ์ ครุจิต, 2564) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบทบาทของสื่อดิจิทัล ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการรังแกผ่านโลกไซเบอร์ในกลุ่มเยาวชนไทย และแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผลการวิจัยพบว่า “เด็กที่รังแกผ่านโลกไซเบอร์มักเป็นคนใจร้อน ขาดความเห็นอกเห็นใจ ส่วนเด็กที่ถูกรังแกผ่านโลกไซเบอร์มักขาดความมั่นใจ เห็นคุณค่าในตนเองน้อย รูปแบบการรังแกผ่านโลกไซเบอร์ที่พบมาก ได้แก่ การด่า การทำให้รู้สึกอาย การใส่ความ คู่กรณีส่วนใหญ่เป็นเพื่อน สาเหตุหลักเกิดจากความไม่พอใจ และผลกระทบที่พบมากคือ ผลทางจิตใจ ปัจจัยที่มีผลต่อการรังแกผ่านโลกไซเบอร์ เช่น การนำเสนอข่าวที่ชี้นำความคิดเห็นหรือความรู้สึก การแก้แค้น การถูกเพื่อนยุยง ฯลฯ สื่อดิจิทัลมีบทบาททำให้เกิดค่านิยมการใช้ภาษาหยาบคาย หรือแสดงออกอย่างรุนแรงซึ่งทำให้คนทะเลาะกันและนำมาสู่ความรุนแรงในโลกจริงได้ แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา เช่น ผู้ใช้สื่อควรมีความรู้เท่าทันดิจิทัล ผู้ปกครองควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก โรงเรียนควรจัดเสวนาหรือแสดงละครเกี่ยวกับปัญหา ผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตควรตรวจสอบตัวตนของผู้ใช้งาน สื่อมวลชนควรนำเสนอข้อมูลเพื่อให้คนมีความตระหนัก” ประกอบกับผลการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการใช้สื่อไซเบอร์ในยุคดิจิทัลของวัยรุ่นเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อการเกิดภัยคุกคามรุนแรงทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของวัยรุ่นแสดงพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกันที่ได้รับผลกระทบจากการใช้สื่อไซเบอร์ในยุคดิจิทัล รวมถึงพฤติกรรมการใช้สื่อไซเบอร์ในดิจิทัล และปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีสื่อไซเบอร์ในยุคดิจิทัล ที่เป็นกลไกส่วนสำคัญส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมและภัยคุกคามทางสังคมเพราะเนื่องจากการใช้งานของสื่อไซเบอร์ที่ใช้เป็นช่องทางก่อให้เกิดภัยคุกคามจากพฤติกรรมส่งผลกระทบโดยใช้ฟังก์ชั่นของสื่อไซเบอร์ในยุคดิจิทัลเป็นแรงขับเคลื่อนให้เพิ่มความรุนแรงของการเกิดเป็นภัยคุกคามทางสังคม (อมรรัตน์ แดงสาย, 2566)

ดังนั้น จากสถานการณ์ปัจจุบันการขยายตัวของโลกดิจิทัลในกลุ่มวัยรุ่นมัธยม และสถิติการเพิ่มขึ้นของ Cyberbullying และ Fake News ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต ผลการเรียน และความปลอดภัยของนักเรียน ผู้ศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยจากการระรานทางไซเบอร์และข้อมูลเท็จในระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารในการสร้าง “ระบบนิเวศการเรียนรู้” (Learning Ecosystem) ที่ปลอดภัย

กลยุทธ์ของผู้บริหารใน 3 มิติหลัก (Core Strategies)

แนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารในการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่ปลอดภัย (อัจฉรา นิยมาภา, 2569) ดังนี้

มิติที่ 1 การวางนโยบายและโครงสร้าง (Policy & Infrastructure)

ผู้บริหารต้องเปลี่ยนจาก “การห้ามใช้” เป็น “การสร้างระบบกำกับดูแล” โดยเน้นกลยุทธ์เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษามัธยม ดังนี้

(1)การจัดทำธรรมนูญดิจิทัล หรือข้อตกลงร่วมกันของสถานศึกษา (Digital Charter) ไม่ใช่เพียงกฎระเบียบฝ่ายปกครอง แต่เป็นการทำประชาพิจารณ์ร่วมกันระหว่าง ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อกำหนดนิยามของ Cyberbullying ในบริบทของโรงเรียน และบทลงโทษที่เป็นธรรม (Restorative Justice) เน้นการปรับพฤติกรรมมากกว่าการลงโทษ

(2) การรายงานเหตุ (Reporting System) ที่ปกปิดตัวตนเพื่อความปลอดภัยของผู้แจ้ง คือ ระบบรายงานเหตุล่วงละเมิดแบบนิรนาม (Safe Reporting Channel) โดยการพัฒนาช่องทางแจ้งเหตุผ่านแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่นักเรียนมั่นใจว่าข้อมูลจะถูกปกปิดเป็นความลับ เพื่อลดความกลัวจากการถูกแก้แค้น (Retaliation)

(3) การลงทุนในระบบคัดกรอง (Filtering) โดยการบูรณาการงบประมาณด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยี คือ การลงทุนใน Software สำหรับการคัดกรองเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมในเครือข่ายระบบ Wi-Fi ของโรงเรียน และการสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันการโจรกรรมข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน

มิติที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและนักเรียน (Capacity Building)

ผู้บริหารต้องสร้าง “ภูมิคุ้มกันดิจิทัล” ให้กับคนในองค์กร โดยเน้นกลยุทธ์เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษามัธยม ดังนี้

(1) การฝึกอบรมครูให้มีทักษะการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) เพื่อสอดแทรกในทุกรายวิชา คือ การพัฒนาครูให้เป็น Digital Mentor ครูมัธยมต้องไม่ใช่แค่ผู้สอนวิชาการ แต่ต้องมีทักษะการสังเกตสัญญาณเตือน (Red Flags) ของนักเรียนที่ถูกระรานทางไซเบอร์ เช่น พฤติกรรมการแยกตัว หรือเกรดเฉลี่ยที่ตกลงอย่างกะทันหัน

(2) การสร้างเครือข่ายสภานักเรียนดิจิทัล เพื่อให้เด็กดูแลกันเอง (Peer-to-Peer Support) คือ โมเดลเพื่อนช่วยเพื่อน (Digital Peer Support) สนับสนุนการตั้งชมรมหรือสภานักเรียนที่ทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครไซเบอร์ เพื่อสอดส่องและเตือนกันเองในกลุ่ม Social Media ของนักเรียนซึ่งเข้าถึงได้เร็วกว่าครู

(3) การจัดทำหลักสูตรการรู้เท่าทันสื่อ (Media & Information Literacy - MIL) ผู้บริหารต้องผลักดันให้มีการสอนการตรวจสอบข้อเท็จจริง (Fact-checking) เช่น การใช้เครื่องมือค้นหาภาพย้อนกลับ หรือการวิเคราะห์แหล่งที่มาของข่าวสาร เพื่อให้นักเรียนไม่ตกเป็นเครื่องมือในการแพร่กระจายข้อมูลเท็จ

มิติที่ 3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Partnership)

ผู้บริหารต้องสร้าง “พลังเครือข่ายความร่วมมือ” โรงเรียนไม่สามารถแก้ปัญหานี้ได้เพียงลำพัง โดยเน้นกลยุทธ์เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษามัธยม ดังนี้

(1) การทำงานร่วมกับผู้ปกครองในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมการใช้สื่อที่บ้าน คือ โครงการบ้าน -โรงเรียน เชื่อมโยงไซเบอร์ เช่น การจัดอบรม หรือสัมมนาให้ผู้ปกครองได้เข้าใจโลกโซเชียลของวัยรุ่น เพื่อให้พ่อแม่รู้วิธีตั้งค่าความเป็นส่วนตัว (Privacy Settings) และวิธีพูดคุยกับลูกเมื่อเกิดปัญหาออนไลน์

(2) การร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก คือ การทำบันทึกข้อตกลง MOU ร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น ตำรวจไซเบอร์ นักจิตวิทยาวัยรุ่น สพฐ. หรือ ETDA เพื่อเข้ามาระงับเหตุหรือเยียวยาจิตใจนักเรียนที่ได้รับผลกระทบรุนแรง

(3) การสร้างพื้นที่สื่อสารเชิงบวก (Positive Digital Footprint) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้โรงเรียนสร้างพันธมิตรกับองค์กรอื่น ๆ จัดให้มีกิจกรรมการสร้างสรรค์บนโลกออนไลน์

เพื่อให้นักเรียนเห็นตัวอย่างการใช้เทคโนโลยีในทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและวิชาชีพในอนาคต

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ของผู้บริหาร คือ การวางนโยบายและโครงสร้าง (มิติที่ 1) เน้นการเปลี่ยนบทบาทผู้บริหารจากการใช้อำนาจสั่งห้าม เป็นการสร้างระบบกำกับดูแลที่มีส่วนร่วม โดยเริ่มจากการจัดทำธรรมนูญดิจิทัล ซึ่งเป็นการทำประชาพิจารณ์ร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อกำหนดนิยามและบทลงโทษที่เป็นธรรม เน้นการปรับพฤติกรรมมากกว่าการลงโทษเพียงอย่างเดียว ควบคู่ไปกับการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ปลอดภัย เช่น การสร้างช่องทางรายงานเหตุแบบนิรนามเพื่อป้องกันการถูกแก้แค้น และการลงทุนในซอฟต์แวร์คัดกรองเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมบนเครือข่าย Wi-Fi ของโรงเรียนเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของนักเรียน การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและนักเรียน (มิติที่ 2) มุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันดิจิทัลจากภายในองค์กร โดยพัฒนาให้ครูเป็น Digital Mentor ที่มีทักษะการรู้เท่าทันสื่อและสามารถสังเกตสัญญาณเตือนเมื่อนักเรียนเผชิญปัญหาไซเบอร์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้นักเรียนดูแลกันเองผ่านโมเดลเพื่อนช่วยเพื่อน หรือสภานักเรียนดิจิทัล ซึ่งจะช่วยสอดส่องเหตุการณ์ในโซเชียลมีเดียได้รวดเร็วกว่าครู นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องผลักดันหลักสูตรการรู้เท่าทันสื่อ (MIL) เพื่อให้นักเรียนมีทักษะการตรวจสอบข้อเท็จจริงและไม่ตกเป็นเครื่องมือในการแพร่กระจายข้อมูลเท็จ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (มิติที่ 3) เป็นการยอมรับว่าโรงเรียนไม่สามารถแก้ปัญหาได้เพียงลำพัง จึงต้องสร้างพลังจากภายนอก เริ่มจากความร่วมมือใกล้ชิดกับผู้ปกครองผ่านโครงการบ้าน-โรงเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองรู้วิธีการตั้งค่าความเป็นส่วนตัวและสื่อสารกับลูกเมื่อเกิดปัญหาออนไลน์ รวมถึงการทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานเฉพาะทาง เช่น ตำรวจไซเบอร์ หรือนักจิตวิทยา เพื่อช่วยระงับเหตุและเยียวยาจิตใจนักเรียนได้อย่างมืออาชีพ สุดท้ายคือการสร้างพื้นที่สื่อสารเชิงบวก เพื่อให้นักเรียนได้เห็นแบบอย่างการใช้เทคโนโลยีที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพในอนาคต

ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย (Safe Learning Ecosystem)

ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งในเชิงกายภาพและเชิงดิจิทัลของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่สามารถสังเกตและประเมินได้ (อัจฉรา นิยมาภา, 2569) ดังนี้

1. โครงสร้างเชิงนโยบายและเทคโนโลยี (Structural Safety) การมีข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของสถานศึกษา (Digital Code of Conduct) และการมีระบบคัดกรองเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของโรงเรียน

2. สมรรถนะการรู้เท่าทัน (Literacy & Competency) ความสามารถของนักเรียนและครูในการจำแนกจัดการ และตอบโต้ต่อการระรานทางไซเบอร์ (Cyberbullying) รวมถึงทักษะในการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Fact-checking) เพื่อป้องกันการแพร่กระจายข้อมูลเท็จ (Misinformation)

3. กลไกการเฝ้าระวังและช่วยเหลือ (Monitoring & Support System) การมีช่องทางแจ้งเหตุที่ปลอดภัยและเป็นความลับสำหรับนักเรียนที่ถูกกระทำ และการมีเครือข่ายครูแนะแนวหรือนักจิตวิทยาที่พร้อมเข้าไกล่เกลี่ยและเยียวยาผลกระทบทางจิตใจอย่างทันท่วงที

4. วัฒนธรรมการให้เกียรติบนโลกออนไลน์ (Digital Empathy Culture) การสร้างบรรยากาศที่นักเรียนเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อการแสดงความคิดเห็น และมีการรวมกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อยุติพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในพื้นที่ออนไลน์

สรุปได้ว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย คือ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่ได้รับการออกแบบและการจัดการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในโลกกายภาพและโลกดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการสร้างความปลอดภัยที่ครอบคลุมในทุกมิติเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ในมิติแรก ระบบนิเวศนี้เริ่มต้นจากการมี โครงสร้างเชิงนโยบายและเทคโนโลยีที่แข็งแกร่ง โดยโรงเรียนต้องมีข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ชัดเจนควบคู่ไปกับการติดตั้งระบบคัดกรองเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของโรงเรียน เพื่อเป็นด่านแรกในการปกป้องนักเรียนจากภัยคุกคามออนไลน์ มิติที่สอง คือ การมุ่งเน้น สมรรถนะการรู้เท่าทันซึ่งเปรียบเสมือนการสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตัวบุคคล ทั้งนักเรียนและครูต้องมีความสามารถในการจำแนก จัดการ และรู้วิธีตอบโต้ต่อการถูกระรานทางไซเบอร์ (Cyberbullying) อย่างเหมาะสมรวมถึงต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลเพื่อสกัดกั้นการแพร่กระจายข้อมูลเท็จในสังคมวงกว้าง นอกจากนี้ ระบบนิเวศที่สมบูรณ์จะต้องมีกลไกการเฝ้าระวังและช่วยเหลือ โดยสถานศึกษาต้องจัดให้มีช่องทางแจ้งเหตุที่เป็นความลับและปลอดภัยสำหรับผู้ที่ถูกกระทำ พร้อมทั้งมีเครือข่ายของครูแนะแนวหรือนักจิตวิทยาที่สามารถเข้าไกล่เกลี่ยและเยียวยาผลกระทบทางจิตใจได้อย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดปัญหาขึ้น และหัวใจสำคัญที่จะทำให้ระบบนิเวศนี้ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนคือการสร้าง วัฒนธรรมการให้เกียรติ

บนโลกออนไลน์เป็นการบ่มเพาะบรรยากาศที่นักเรียนเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อคำพูดและการแสดงความคิดเห็นตลอดจนมีการรวมกลุ่มในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อร่วมกันยุติพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในพื้นที่ออนไลน์ และสร้างสังคมดิจิทัลที่สร้างสรรค์ร่วมกัน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีระบบนิเวศวิทยา (Ecological Systems Theory)

พัฒนาการของมนุษย์ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน 5 ระดับ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกันและกันตั้งแต่ระดับใกล้ตัวไปจนถึงวัฒนธรรม โดยมองว่าบุคคลเป็นศูนย์กลางที่ปฏิสัมพันธ์กับระบบต่าง ๆ ได้แก่ ไมโครซิสเต็ม เมโซซิสเต็ม เอ็กโซซิสเต็ม แมโครซิสเต็ม และโครโนซิสเต็ม (Bronfenbrenner, U., 1977) ดังนี้

1. ไมโครซิสเต็ม (Microsystem) คือ สภาพแวดล้อมโดยตรงและใกล้ชิดที่สุดที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์ เช่น ครอบครัว โรงเรียน เพื่อน เพื่อนบ้าน

2. เมโซซิสเต็ม (Mesosystem) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างไมโครซิสเต็มต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน หรือบ้านกับกลุ่มเพื่อน

3. เอ็กโซซิสเต็ม (Exosystem) คือ สภาพแวดล้อมที่เด็กไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงแต่ส่งผลกระทบต่อเขา เช่น สถานที่ทำงานของผู้ปกครอง นโยบายโรงเรียน หรือเครือข่ายเพื่อนบ้าน

4. แมโครซิสเต็ม (Macrosystem) คือ บริบททางวัฒนธรรม สังคม อุดมการณ์ กฎหมาย และค่านิยมของชุมชน หรือประเทศที่ครอบคลุมระบบทั้งหมด

5. โครโนซิสเต็ม (Chronosystem) คือ มิติของเวลา ช่วงเวลาในประวัติศาสตร์ หรือการเปลี่ยนผ่านของชีวิตที่ส่งผลต่อพัฒนาการ เช่น การหย่าร้างของพ่อแม่ การย้ายถิ่นฐาน หรือยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า พฤติกรรมของนักเรียนมัธยมไม่ได้เกิดจากตัวเด็กเองเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเด็กกับโรงเรียนและเพื่อน และสังคมโลกออนไลน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างระบบที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน ไม่ใช่การแก้ปัญหาแค่ที่ตัวนักเรียนเพียงฝ่ายเดียว

ทฤษฎีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี (Technology Leadership)

ผู้บริหารตามมาตรฐาน ISTE Standards มุ่งเน้นการสร้างผู้นำทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนการเรียนรู้ดิจิทัล โดยไม่ใช่แค่ผู้ใช้งานแต่เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม และระบบที่สนับสนุนครูและนักเรียน มีองค์ประกอบ 5 ด้านของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีตามมาตรฐาน (ISTE Standards, 2018) ดังนี้

1. ผู้สนับสนุนความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Equity and Citizenship Advocate) ผู้นำต้องสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยี และส่งเสริมพลเมืองดิจิทัลที่มีจริยธรรม

2. นักวางแผนวิสัยทัศน์ (Visionary Planner) ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และขับเคลื่อนความสำเร็จของสถานศึกษา

3. ผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพ (Empowering Leader) ผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนครูและบุคลากรให้พัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยี

4. นักออกแบบระบบ (System Designer) ผู้นำต้องสร้างระบบการบริหารจัดการการจัดการเรียนการสอน และการนำเทคโนโลยีมาบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5. ผู้เรียนที่เชื่อมโยงกัน (Connected Learner) ผู้นำต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา แสวงหาความรู้ใหม่ด้านเทคโนโลยี และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้สนับสนุนความเท่าเทียม และพลเมืองที่ดีเพื่อใช้ยืนยันว่าความปลอดภัยไซเบอร์ คือ ภารกิจโดยตรงของผู้บริหาร ไม่ใช่หน้าที่ของครูคอมพิวเตอร์เพียงอย่างเดียว

แนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship)

พลเมืองดิจิทัลในโรงเรียน มีสามประเภท ได้แก่ 1. การเคารพ 2. การให้ความรู้ 3. การปกป้อง ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบสำคัญของการเป็นพลเมืองดิจิทัล และได้วางกรอบการทำงานที่ครูผู้สอนในทุกสาขาวิชาและทุกระดับชั้นสามารถนำไปใช้ในการสอนพื้นฐานของพลเมืองดิจิทัลได้ (Ribble, M., 2021) ดังนี้

การเคารพ

1) การเข้าถึงดิจิทัล (Digital access) คือ การสนับสนุนสิทธิและการเข้าถึงดิจิทัลอย่างเท่าเทียมกันคือจุดเริ่มต้นของความเป็นพลเมืองดิจิทัล

2) มารยาทในโลกดิจิทัล (Digital etiquette) คือ กฎและนโยบายอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องสอนนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมบนโลกออนไลน์

3) กฎหมายดิจิทัล (Digital law) คือ ความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้ใช้จะต้องเข้าใจวิธีการใช้และแบ่งปันทรัพย์สินดิจิทัลของกันและกันอย่างถูกต้อง

การให้ความรู้

1) การสื่อสารดิจิทัล (Digital communication) คือ การสื่อสารด้วยตัวเลือกที่มีอยู่มากมาย นักเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมายและข้อความที่ต้องการสื่อสาร

2) ความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัล (Digital literacy) คือ ความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัลและรวมถึงวิธีการค้นหา ประเมิน และอ้างอิงแหล่งข้อมูลดิจิทัล

3) การค้าดิจิทัล (Digital commerce) คือ การที่นักเรียนได้สั่งซื้อสินค้าออนไลน์มากขึ้นจึงต้องเข้าใจวิธีการเป็นผู้บริโภคที่มีประสิทธิภาพในเศรษฐกิจดิจิทัล

การปกป้อง

1) สิทธิและหน้าที่ในโลกดิจิทัล (Digital rights and responsibilities) คือ การที่นักเรียนต้องเข้าใจสิทธิขั้นพื้นฐานในโลกดิจิทัลของตนเอง ทั้งสิทธิในความเป็นส่วนตัวและเสรีภาพในการแสดงออก

2) ความปลอดภัยและความมั่นคงในโลกดิจิทัล (Digital safety and security) คือ พลเมืองดิจิทัลจำเป็นต้องรู้วิธีปกป้องข้อมูลของตนเองโดยการควบคุมการตั้งค่าความเป็นส่วนตัว

3) สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในโลกดิจิทัล (Digital health and wellness) คือ การรู้จักว่าเมื่อใดควรหยุดพักนักเรียนจำเป็นต้องตัดสินใจอย่างรอบคอบเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของเวลาและกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในโลกออนไลน์และออฟไลน์ความสมดุลเป็นหนึ่งในห้าสมรรถนะของ DigCitCommit

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบูรณาการองค์ประกอบสำคัญของการเป็นพลเมืองดิจิทัล 9 ด้าน โดยเน้นไปที่ Digital Etiquette คือ มารยาทดิจิทัลเพื่อลด Cyberbullying และ Digital Literacy คือ การรู้เท่าทันเพื่อแยกแยะข้อมูลเท็จ เพื่อใช้สนับสนุนการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องบรรจุเรื่องความเป็นพลเมืองลงไปในวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดเรื่องการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล (Media, Information and Digital Literacy - MIDL)

UNESCO (2013) กล่าวถึง MIDL (Media, Information and Digital Literacy) คือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านสื่อและสารสนเทศ รวมถึงทักษะด้านดิจิทัลสำหรับทุกคน เพื่อให้ประชาชนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ ใช้งานโลกออนไลน์ได้อย่างปลอดภัย และช่วยสร้างความเชื่อมั่นในระบบนิเวศข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศมอบทักษะที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ซึ่งรวมถึงการแพร่กระจายของข้อมูลที่ผิดพลาด ข้อมูลเท็จ และคำพูดที่สร้างความเกลียดชัง การลดลงของความเชื่อมั่นในสื่อ และนวัตกรรมดิจิทัลโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญญาประดิษฐ์ (สำนักรับเรื่องร้องเรียนและคุ้มครองผู้บริโภคในกิจการกระจายเสียงและโทรทัศน์ สำนักงาน กสทช., ม.ป.ป.) เสนอกรอบแนวคิด MIDL ของ UNESCO ดังนี้

1. การเข้าถึง (Access) ความสามารถในการเข้าถึงแหล่งสารสนเทศและสื่อที่หลากหลายได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2. การวิเคราะห์และประเมิน (Analyze & Evaluate) ทักษะในการตรวจสอบความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และบริบทของสื่อ หรือข้อมูลที่ได้รับ (Critical Evaluation)

3. การสร้างสรรค์และใช้ (Create & Use) ความสามารถในการสร้างสรรค์เนื้อหาใหม่และใช้สื่อหรือเทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบจริยธรรม และปลอดภัย

4. การรู้เท่าทันเชิงสังคม (Social Digital Literacy) ความเข้าใจบทบาทของสื่อต่อสังคม การเคารพสิทธิในการแสดงออก และการมีส่วนร่วมในสังคมออนไลน์

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบูรณาการกรอบแนวคิดของ UNESCO เรื่องการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล ที่เน้นการสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ต่อเนื้อหาบนอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้สนับสนุนส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการข้อมูลเท็จ (Misinformation)

สรุป

การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยในระดับมัธยมศึกษา ไม่ใช่เพียงการวางกฎระเบียบเพื่อบังคับใช้ แต่คือการออกแบบสภาวะแวดล้อมที่บูรณาการทั้งนโยบาย เทคโนโลยี และความเป็นมนุษย์ เข้าด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุม

(Controller) มาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Technology Leader) ที่มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันทางดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน ความสำเร็จในการรับมือกับการระรานทางไซเบอร์และข้อมูลเท็จ ขึ้นอยู่กับการสร้างความสมดุลระหว่างการใช้เครื่องมือทางเทคนิค เช่น ระบบคัดกรองเนื้อหากับการบ่มเพาะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเห็นอกเห็นใจทางดิจิทัล (Digital Empathy) และการรู้เท่าทันสื่อ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนสามารถเติบโตเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพในสังคมไร้พรมแดนได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

นภาวรรณ อาชาเพ็ชร และวรัชญ์ ครุจิต. (2564). บทบาทของสื่อดิจิทัล ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการรังแกผ่านโลกไซเบอร์ในกลุ่มเยาวชนไทย และแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา. วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 16(2), 191-204.

สำนักรับเรื่องร้องเรียนและคุ้มครองผู้บริโภคในกิจการกระจายเสียงและโทรทัศน์ สำนักงาน กสทช. (ม.ป.ป.). หลักสูตรการพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันสื่อของประชาชนเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2569, จาก https://bcp-consumerrights.nbtc.go.th/assets/knowledge/document/%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B8%95%E0%B8%A3%20MeLit%20Project.pdf

อัจฉรา นิยมาภา. (15 มีนาคม 2569). กลยุทธ์ของผู้บริหารและระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย. (สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน, สัมภาษณ์)

อมรรัตน์ แดงสาย. (2566). พฤติกรรมการใช้สื่อไซเบอร์ในยุคดิจิทัลของวัยรุ่น เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อการเกิดภัยคุกคามรุนแรงทางสังคม. ใน การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Amnesty International. (2021). Cyberbullying. Retrieved March 20, 2026, from https://www.amnesty.or.th/blog/2021/06/cyberbullying-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B9%88%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B9%89%E0%B8%87%E0%B8%9A%E0%B8%99%E0%B9%82%E0%B8%A5%E0%B8%81%E0%B8%AD%E0%B8%AD/

Bogossian, T. (2025). Digital Adolescence: The Current Reality. Retrieved March 20, 2026, from https://doi.org/10.52793/ACMR.2025.6(2)-104

Bronfenbrenner, U. (1977). Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory. Searched when March 20, 2026, from https://explorable.com/ecological-systems-theory

ISTE Standards. (2018). ISTE Standards: For Education Leaders. RetrievedMarch 20, 2026, from https://iste.org/standards/education-leaders

Ribble, M. (2021). The Digital Citizenship Handbook for School Leaders. Retrieved March 20, 2026, from https://iste.org/blog/essential-elements-of-digital-citizenship

UNESCO. (2013). Media and Informational Literacy: Policy and Strategy Guidelines. Retrieved March 20, 2026, from https://www.unesco.org/en/media-information-literacy

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE JOB PERFORMANCE UNDER REMOTE WORK CONDITIONS IN CHIANG MAI, THAILAND: A MULTIPLE REGRESSION ANALYSIS*

Pakhawat Sailasuta[1], Aritat Aksorntap[2] and Michael Jack Meallem[3]

[1-3]Payap University, Thailand

Corresponding Author's Email: aksornatp@gmail.com

Received 8 May 2026; Revised 27 May 2026; Accepted 29 May 2026

Abstract

This study aimed to examine the impact of remote work on employee job performance in Chiang Mai, Thailand by analyzing the relationships between employee engagement, remote work flexibility, employee satisfaction, training hours, and job performance. A quantitative research approach was applied using an online questionnaire distributed to remote workers in Chiang Mai. The study collected data from 400 respondents through convenience sampling. The data were analyzed using multiple regression analysis through SPSS software with statistical significance set at the 0.05 level.

The findings revealed that employee engagement had the strongest positive and statistically significant effect on employee job performance (β = 0.557, $p < .001$), followed by remote work flexibility which also showed a significant positive relationship with job performance (β = 0.256, $p < .001$). In contrast, employee satisfaction demonstrated a significant negative relationship with employee job performance (β = -0.355, $p < .001$). Meanwhile, training hours

Citation:

* Pakhawat Sailasuta, Aritat Aksorntap and Michael Jack Meallem. (2026). Factors Influencing Employee Job Performance Under Remote Work Conditions In Chiang Mai, Thailand: A Multiple Regression Analysis. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 68-82.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

did not significantly affect job performance (β = 0.031, p = .314). The results suggest the importance of employee engagement and flexible work policies in improving employee performance under remote work conditions.

Keywords: Employee Performance, Employee Engagement, Remote Work Flexibility, Multiple Regression Analysis

Introduction

Remote work has become one of the most significant organizational changes in modern business environments, particularly after the COVID-19 pandemic accelerated the adoption of digital workplaces worldwide. Many organizations have implemented remote and hybrid working systems to maintain business operations while increasing flexibility and reducing operational costs. Advances in digital communication technologies and online collaboration platforms have enabled employees to work effectively outside traditional office settings. Consequently, remote work has become an important topic in business and management research because of its impact on employee productivity, organizational performance, and employee well-being.

Recent studies indicate that remote work provides several advantages for both employees and organizations. Flexible working arrangements can improve work-life balance, reduce commuting stress, and increase autonomy in managing work responsibilities. Boccoli et al. (2022) found that remote work flexibility positively affects employees' psychological well-being and work engagement, leading to better performance outcomes. Similarly, Naqshbandi et al. (2023) reported that flexible and hybrid work environments improve employee engagement and job performance because employees can manage their tasks more independently. Moreover, Tóth et al. (2025) suggested that employees who are given flexibility in their work arrangements demonstrate higher life satisfaction and improved job performance. Domenech and Danvila-del-Valle (2026) also

found that telework positively influences employee satisfaction and organizational commitment through perceived purpose at work. Despite these advantages, remote work also creates several organizational and psychological challenges. Employees working remotely may experience social isolation, communication difficulties, limited teamwork interaction, and blurred boundaries between personal and professional life. These conditions can negatively affect employee productivity if organizations fail to provide effective support systems. Fatima et al. (2024) emphasized that employee engagement is important factors in maintaining employee performance under remote work because engaged employees tend to remain motivated and connected to organizational goals.

In Thailand, particularly in Chiang Mai, remote work has become increasingly popular in digital business, education, technology, tourism, and service industries because of the city's strong digital infrastructure and flexible lifestyle environment. However, empirical studies examining factors influencing employee job performance under remote work conditions in Chiang Mai remain limited. Therefore, this study investigates how employee engagement, remote work flexibility, employee satisfaction, and training hours influence employee job performance under remote work conditions. The study aims to examine the impact of these factors and analyze their relationships using multiple regression analysis. The findings are expected to contribute to remote work management literature and provide practical implications for organizations in developing effective remote work policies and employee performance strategies in modern working environments.

Objectives

1. To examine the impact of remote work on employee job performance in Chiang Mai, Thailand.

2. To analyze relationship between factors Influencing employee and job performance by multiple regression analysis under remote work conditions.

Literature Review

1. Employee Engagement and Job Performance

Employee engagement refers to employees' emotional attachment, involvement, and dedication toward their work and organization. Highly engaged employees demonstrate greater motivation and higher performance. Fatima et al. (2024) found that employee engagement significantly influences employee performance under remote work conditions, particularly when organizations provide strong communication and support systems. In Thailand, Limrueangrong and Thaweepaiboonwong (2025) also found that flexible work arrangements positively affect task performance through improved employee engagement. These findings indicate that employee engagement plays an important role in maintaining employee productivity in remote work environments. Based on the literature review, the study proposes the following hypothesis.

H1*: Employee engagement has a positive and significant effect on employee job performance under remote work conditions in Chiang Mai, Thailand.*

2. Remote Work Flexibility and Job Performance

Remote work flexibility refers to employees' ability to manage their working time, workplace, and work schedule. Flexible working arrangements help employees maintain work-life balance and reduce stress levels. Tóth et al. (2025) found that employees who have flexibility in remote work conditions demonstrate higher life satisfaction and better job performance. Similarly, Duanguppama et al. (2025) reported that flexible work arrangements positively

influence employee well-being, innovation, and job performance. These findings suggest that remote work flexibility is an important factor contributing to employee productivity and organizational effectiveness. Based on the literature review, the study proposes the following hypothesis.

H2*: Remote work flexibility has a positive and significant effect on employee job performance under remote work conditions in Chiang Mai, Thailand.*

3. Employee Satisfaction and Job Performance

Employee satisfaction refers to employees' positive feelings and attitudes toward their work and organizational environment. Traditionally, employee satisfaction has been associated with improved job performance. However, recent studies report mixed findings under remote work conditions. While remote work flexibility may increase satisfaction through reduced commuting stress and greater autonomy, employees may also experience social isolation, communication difficulties, and blurred work-life boundaries (Wang et al., 2021). Toscano and Zappalà (2020) further explained that prolonged remote work may reduce organizational attachment and motivation. These findings suggest that employee satisfaction alone may not guarantee higher job performance without effective organizational support and communication systems. Based on the literature review, the study proposes the following hypothesis.

H3*: Employee satisfaction has a positive and significant effect on employee job performance under remote work conditions in Chiang Mai, Thailand.*

4. Training Hours and Job Performance

Training and employee development are important strategies for improving employee knowledge, skills, and performance. However, recent studies suggest that training effectiveness depends more on training quality, relevance, and practical application than training hours alone. Kaushik and Guleria (2020) found that remote work environments require organizations to redesign training systems to improve employee adaptability and digital competencies. Similarly, Kniffin et al. (2021) emphasized that effective employee

development in remote settings depends on interactive learning and practical implementation. Wang et al. (2021) also suggested that employees benefit more from flexible and job-related learning systems that directly support work responsibilities. These findings indicate that training hours alone may not significantly improve employee performance unless the training content aligns with employee and organizational needs. Based on the literature review, the study proposes the following hypothesis.

H4*: Training hours have a positive and significant effect on employee job performance under remote work conditions in Chiang Mai, Thailand.*

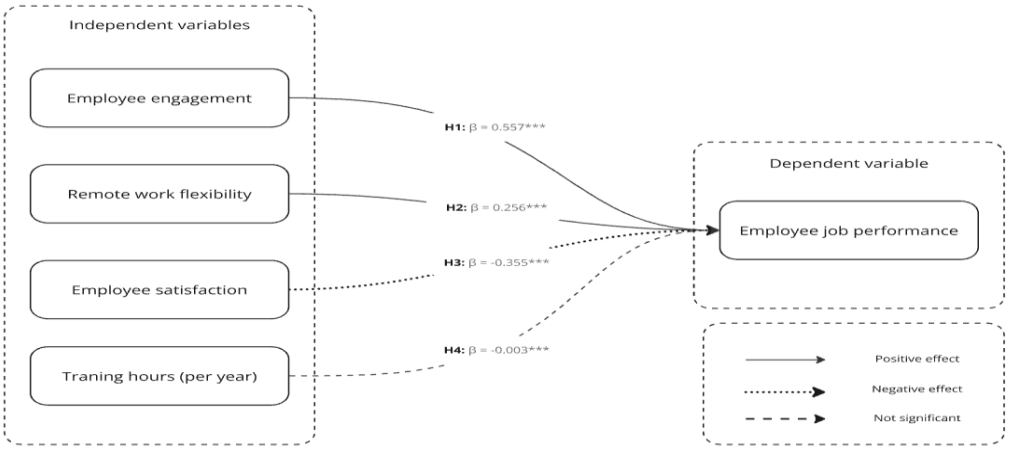


Figure 1 Research Framework

Methodology

This study employed a quantitative research approach to examine the factors affecting employee job performance under remote work conditions in Chiang Mai, Thailand. The independent variables included employee engagement, remote work flexibility, employee satisfaction, and training hours, while employee job performance was treated as the dependent variable.

The sample consisted of 400 respondents, exceeding the minimum requirement of 385 participants calculated using Cochran's formula with a 95% confidence level and 5% margin of error for an unknown population. A non-probability convenience sampling method was applied because the exact population of remote workers in Chiang Mai could not be accurately identified.

Data were collected from remote employees in Chiang Mai through both offline and online channels. Offline data collection was conducted in co-working spaces and coffee cafés, while online questionnaires were distributed through remote work communities and social media platforms including Facebook, Instagram, and X. Participant IP location screening was also used to ensure respondents were primarily based in Chiang Mai.

The research instrument was an online questionnaire developed using Google Forms, consisting of demographic questions and measurement items related to employee engagement, remote work flexibility, employee satisfaction, training hours, and employee job performance. A 10-point Likert scale was applied to measure respondents' perceptions. Content validity was evaluated by business management experts, with IOC values ranging from 0.76 to 1.00, indicating satisfactory validity. Reliability testing using Cronbach's alpha was conducted on 30 pilot respondents, with coefficients ranging from 0.792 to 0.911, demonstrating satisfactory internal consistency and reliability of the instrument.

The collected data were analyzed using SPSS software. Descriptive statistics were used to summarize respondent characteristics, while multiple regression analysis was employed to examine the relationships between the independent variables and employee job performance. Statistical significance was determined at the 0.05 level with a 95% confidence level.

Results

Table 1 Multiple Regression Analysis

Dependent variable: Job Performance					
Independent variable	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficient Beta**	**t**	**Sig**
	(B)	**Std. Error**			
Employee Engagement	0.475	0.028	0.557	17.051	0.000
Remote Work Flexibility	0.222	0.028	0.256	7.846	0.000
Employee Satisfaction	-0.251	0.022	-0.355	-11.352	0.000
Training Hours	0.003	0.003	0.031	1.008	0.314

Table 1 presents the results of the multiple regression analysis examining the effects of employee engagement, remote work flexibility, employee satisfaction, and training hours on employee job performance under remote work conditions in Chiang Mai, Thailand. The regression model was statistically significant ($F = 161.842$, $p < .001$) and explained 62.1% of the variance in employee job performance ($R^2 = 0.621$, Adjusted $R^2 = 0.617$).

The findings revealed that employee engagement had the strongest positive and statistically significant effect on employee job performance ($\beta = 0.557$, $p < .001$), followed by remote work flexibility ($\beta = 0.256$, $p < .001$). These results indicate that employees with higher engagement and greater work flexibility demonstrate better job performance. Thus, H1 and H2 were accepted.

In contrast, employee satisfaction showed a significant negative relationship with employee job performance ($\beta = -0.355$, $p < .001$), resulting in the rejection of H3. Meanwhile, training hours did not significantly affect employee job performance ($\beta = 0.031$, $p = .314$), leading to the rejection of H4. Overall, psychological and flexibility-related factors were stronger predictors of employee performance than training hours.

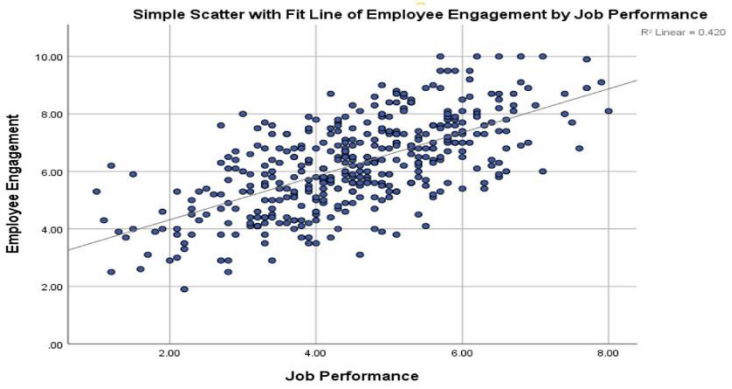


Figure 1 Multiple Regression Analysis of Employee Engagement and Job Performance

Figure 1 presents the multiple regression analysis of factors influencing employee job performance. The findings show that employee engagement has a positive and statistically significant effect on job performance (β = 0.557, p < .001). Therefore, H1 is accepted. The result indicates that employees with higher levels of engagement tend to demonstrate better job performance. Moreover, employee engagement shows the strongest relationship with job performance compared to the other independent variables in the study.

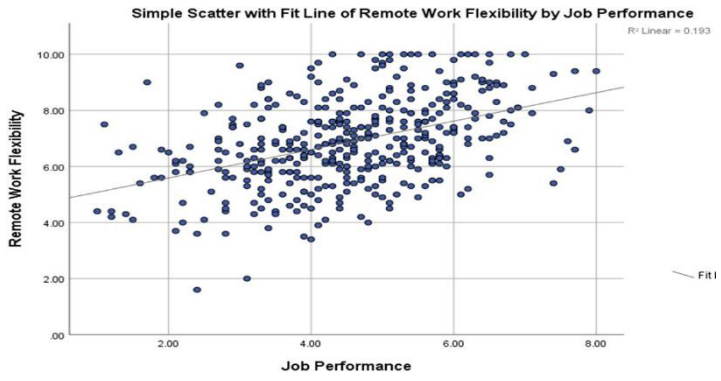


Figure 2 Multiple Regression Analysis of Remote Work Flexibility and Job Performance

Figure 2 illustrates that remote work flexibility has a positive and statistically significant effect on employee job performance (β = 0.256, p < .001). Therefore, H2 is accepted. The finding suggests that employees with greater flexibility in remote work conditions tend to demonstrate higher job performance. Remote work flexibility may improve work-life balance, increase autonomy, and reduce stress levels, which contribute to better productivity and overall work effectiveness.

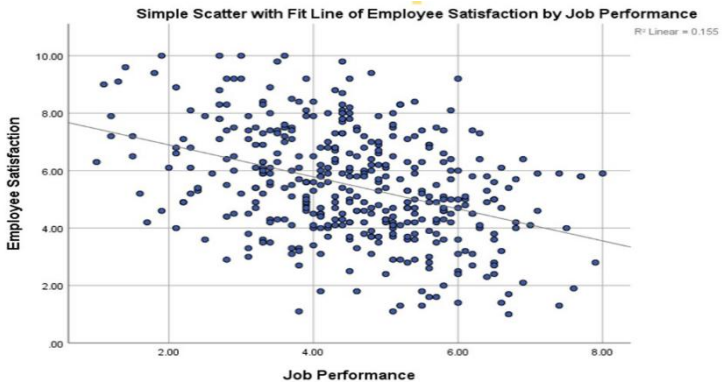


Figure 3 Multiple Regression Analysis of Employee Satisfaction and Job Performance

Figure 3 shows that employee satisfaction has a statistically significant negative effect on employee job performance (β = -0.355, p < .001). Therefore, H3 is rejected because the relationship is negative rather than positive as hypothesized. The finding suggests that higher employee satisfaction under remote work conditions may not always lead to improved performance. This may occur because employees with higher comfort levels may reduce work pressure, effort, or motivation toward performance improvement.



Figure 4 Multiple Regression Analysis of Training Hours and Job Performance

Figure 4 shows that training hours do not have a statistically significant effect on employee job performance (β = 0.031, p = .314). Therefore, H4 is rejected. Although the relationship is positive, the finding suggests that training hours alone may not directly improve employee performance under remote work. This may occur because employees may not fully apply training knowledge to actual work tasks, or the training content may lack practical relevance.

Discussion

The findings demonstrate that employee job performance under remote work conditions is influenced by the combined effects of psychological, organizational, and work arrangement factors rather than by a single variable independently. The multiple regression analysis revealed that employee engagement was the strongest predictor of employee job performance, followed by remote work flexibility, while employee satisfaction showed a negative relationship and training hours did not significantly influence performance. These results indicate that remote work effectiveness depends largely on employees'

motivation, emotional commitment, and ability to manage flexible work environments simultaneously.

Employee engagement and remote work flexibility showed significant positive effects on employee performance, suggesting that flexibility alone may not improve productivity unless employees remain psychologically connected to their work and organizational goals. This finding supports Fatima et al. (2024), who emphasized that engaged employees are more likely to maintain motivation and responsibility under remote work conditions. Similarly, Naqshbandi et al. (2023) found that employee engagement strengthens performance in hybrid workplaces, while Boccoli et al. (2022) explained that flexibility and autonomy improve psychological well-being and work effectiveness. In addition, Tóth et al. (2025) and Limrueangrong and Thaweepaiboonwong (2025) suggested that flexible work arrangements enhance work-life balance, autonomy, and employee productivity. These findings imply that organizations should integrate flexibility policies with engagement strategies rather than treating them as separate management practices.

In contrast, employee satisfaction demonstrated a significant negative relationship with employee job performance. This result suggests that satisfaction under remote work conditions may reflect comfort, reduced supervision, or convenience rather than stronger organizational commitment or productivity. Wang et al. (2021) and Toscano and Zappalà (2020) explained that prolonged remote work may increase social isolation, emotional fatigue, and weaker organizational attachment despite employees reporting satisfaction. This finding highlights a potential trade-off between employee comfort and performance accountability in remote work environments.

Moreover, training hours did not significantly affect employee performance, indicating that training quantity alone may be insufficient in remote work settings. Kaushik and Guleria (2020) and Kniffin et al. (2021) emphasized that

effective remote work training requires interactive learning, communication, and practical application. Overall, the findings suggest that organizations should balance flexibility, engagement, accountability, and practical employee development to sustain performance in remote work environments.

Recommendation

Organizations should prioritize employee engagement and remote work flexibility to improve employee performance. Managers should strengthen communication, feedback, and collaboration while maintaining accountability systems such as performance evaluations and indicators. In addition, training programs should emphasize practical application and interactive learning rather than focusing only on training duration.

Future studies should examine additional factors affecting employee job performance under remote work conditions, including organizational support, leadership style, digital competency, work-life balance, stress, and mental health. Researchers are encouraged to apply larger sample sizes and probability sampling methods. Comparative, mixed-methods, and longitudinal studies may also provide broader insights into remote work management and sustainability.

References

Boccoli, G., Sestino, A., Gastaldi, L., & Corso, M. (2022). The impact of autonomy and temporal flexibility on individuals' psychological well-being in remote settings. Sinergie Italian Journal of Management, 40(3), 271–289.

Domenech, T., & Danvila-del-Valle, I. (2026). The influence of telework on job satisfaction through autonomy and purpose. International Entre preneurship and Management Journal, 22(2), 71.

Duanguppama, S., Jadesadalug, V., & Ponchaitiwat, K. (2025). Influence of employee well-being and work flexibility on innovative work behavior and job performance: A comparative study of full-time and gig workers in digital business. Tourism and Hospitality, 6(4), 166.

Fatima, H., Javaid, Z. K., Arshad, Z., Ashraf, M., & Batool, H. (2024). A systematic review on the impact of remote work on employee engagement. Business and Economic Journal, 13(2), 117–126.

Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. European Journal of Business and Management, 12(15), 1-10.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. American Psychologist, 76(1), 63.

Limrueangrong, P., & Thaweepaiboonwong, J. (2025). The role of flexible work arrangements and supervisor support on task performance in the manufacturing sector in the Eastern Economic Corridor (EEC). Kasetsart Journal of Social Sciences, 46(3), 460335-460335.

Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., & Islam, M. Z. (2024). The future of work: Work engagement and job performance in the hybrid workplace. The Learning Organization, 31(1), 5–26.

Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic. Sustainability, 12(23), 9804.

Tóth, R., Dunavölgyi, M., Mitev, A. Z., & Marciniak, A. R. (2025). Exploring the psychological impact of choice in telework: Enhancing employee performance and life satisfaction. Humanities and Social Sciences Communications, 12(1), 1-13.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. Applied Psychology, 70(1), 16–59.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมนครราชสีมา เขต 1*

MOTIVATION IN THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN THE NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ภิชญาดา บุราช[1], วศิน สอนโพธิ์[2] และ พจน์ เจริญสันเทียะ[3]

Phichayada Burart[1], Wasin Sonpo[2] and Phot charoensanthia[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: catjaja2535@gmail.com

วันที่รับบทความ : 11 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 27 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 29 พฤษภาคม 2569

Received 11 May 2026; Revised 27 May 2026; Accepted 29 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การ

Citation:

*ภิชญาดา บุราช, วศิน สอนโพธิ์ และ พจน์ เจริญสันเทียะ. (2569). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมนครราชสีมา เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 83-101.

Phichayada Burart, Wasin Sonpo and Phot charoensanthia. (2026). Motivation In The Performance Of Teachers In The Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 83-101.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปัจจัยภายในได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ปัจจัยภายนอกได้แก่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ครู

Abstract

This research aims to 1) study the level of work motivation of teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, 2) compare the work motivation of teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level, work experience, and school size, and This research aimed to 3) study approaches to promoting work motivation among teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1; and 4) examine approaches to promoting work motivation among teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 325 school administrators and teachers. The research instruments were questionnaires with a content validity coefficient of

0.80–1.00 and a reliability coefficient of 0.94, and interviews. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall and individual motivations of teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1 were at a high level.

2. A comparison of the work motivations of teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, categorized by educational level, work experience, and school size, showed statistically significant differences at the .05 level, both overall and in individual aspects.

3. Guidelines for promoting work motivation among teachers in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1. Internal factors include: achievement in work performance, recognition, nature of work, responsibility, and career advancement. External factors include: salary and benefits, interpersonal relationships within the organization, organizational policies, work environment, and job security.

Keywords: Motivation, Performance, Teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนไทยทุกคนที่รัฐมีหน้าที่ต้องจัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม ซึ่งจะเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการประกอบอาชีพและดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ ช่วยสร้างความมั่นคง เสถียรภาพ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม และได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนนอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และความสามัคคี เพื่อให้

ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข และร่วมขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง ลดความเหลื่อมล้ำ และสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ และสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเพื่อดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการบัญญัติให้เป็น นิติบุคคล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 มาตรา 35 ซึ่งทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและรู้คุณค่า ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ “เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข” โดยการพัฒนาคุณภาพในทุกด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม และความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ทั้งนี้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาที่มีสถานะนิติบุคคล มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยต้องอาศัยการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

ในบริบทของการพัฒนาการศึกษา ครูถือเป็นบุคลากรสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวม การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยมี “ครู” เป็นกลไกหลักในการจัดการเรียนรู้และสร้างคุณภาพให้แก่ผู้เรียน ครูไม่เพียงเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ แต่ยังทำหน้าที่หล่อหลอมคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตที่จำเป็นในสังคม การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมีคุณภาพจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของระบบการศึกษาสถานการณ์แรงจูงใจของครูในประเทศไทยประสบปัญหาในหลายด้าน ทั้งจากภาระงานที่มากเกินบทบาทครูโดยตรง เช่น งานเอกสาร การประเมินซ้ำซ้อน การ

รับภาระกิจกรรมจากนโยบายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย รวมถึงระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ยังไม่สร้างแรงจูงใจอย่างเพียงพอทำให้ครูจำนวนไม่น้อยรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ยิ่งไปกว่านั้น ครูยังต้องเผชิญกับแรงกดดันจากผู้ปกครอง สังคม และนโยบายการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตของครู ทั้งในด้านความเครียด ความเหนื่อยล้า และความรู้สึกหมดไฟ ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ แม้จะมีครูจำนวนหนึ่งที่ยังคงมีแรงจูงใจจากภายใน เช่น ความรักในอาชีพ ความภาคภูมิใจในบทบาทการสร้างคน แต่หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากระบบหรือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ก็อาจทำให้แรงจูงใจเหล่านั้นลดลงในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ และพัฒนานโยบายด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งสวนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น วิเคราะห์จัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่ (กระทรวงศึกษาธิการ2560) ครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความเสียสละ ทั้งเวลา กำลังกาย สติปัญญามีความทุ่มเทให้กับการทำงานที่มากขึ้น มีความตั้งใจในการทำงาน ทำงานด้วยความพยายาม สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานมาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีเงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงานที่ได้รับ มีความร่วมมือในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงาน มีคุณภาพมากขึ้นสภาพ

ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในปริมาณที่มาก โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนครูที่ไม่เพียงพอ จัดการศึกษาที่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีในการสอนและการปฏิบัติงานสถานที่ตั้งโรงเรียนห่างไกลจากที่พักอาศัย เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริณงานที่ปฏิบัติ ครูมีความต้องการความก้าวหน้าความมั่นคงอาชีพของครูที่ปฏิบัติงานเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อครูที่ปฏิบัติงาน เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นเหตุผลในการย้ายโรงเรียน (นพกุล ปุคลิต, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมนครราชสีมา เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการสร้างเสริมแรงจูงใจไปประกอบใช้ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อลดความขัดแย้งของบุคลากรก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า และความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งหมด 2,031 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 325 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน สมบูรณ์ ตันยะ,2566) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ที่มีผลงานในการบริหารงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางในการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 325 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

2. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่

1. t- test แบบ Independent samples
2. F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1) ด้านปัจจัยภายใน ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดได้ รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสมตามที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความพึงพอใจจากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถปฏิบัติงานเสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา

2) ด้านปัจจัยภายใน ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานรองลงมา คือผู้บริหารมักจะมอบหมายงานที่สำคัญเสมอ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน ได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชาสำหรับผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ ตามลำดับข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับโอกาสให้เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมหรือโครงการสำคัญเสมอ

3) ด้านปัจจัยภายใน ด้านที่ 3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคืองานที่ได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลายและช่วยให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมและไม่เกินความสามารถและรู้สึกว่ามีอิสระเพียงพอในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายตามลำดับข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คืองานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ

4) ด้านปัจจัยภายใน ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คืองานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและเหมาะมกับหน้าที่ รองลงมา คือ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญหรือด่วนจากผู้บังคับบัญชา สามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระตามความคิดสร้างสรรค์ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนและระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในโรงเรียนช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกว่าการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

5) ด้านปัจจัยภายใน ด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือได้รับโอกาสในการเลื่อนวิทยฐานะตามคุณสมบัติและผลงานที่เหมาะสม รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือพัฒนาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับงานตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการอบรมสัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

6) ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่ 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์กรเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรม ตามลำดับข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในชีวิตประจำวัน

7) ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ได้มีโอกาสร่วมปฏิบัติติงานและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอรองลงมา คือเพื่อน

ร่วมงานในโรงเรียนมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ และสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่มีปัญหาในการทำงานตามลำดับ ข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสนิทสนมเป็นกันเอง

8) ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่ 3 ด้านนโยบายขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือการบริหารงานของผู้บริหารมีความเป็นธรรมและยึดหลักเหตุผลในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางในการบริหารงาน นโยบายของสถานศึกษามีความชัดเจน โปร่งใสและสามารถปฏิบัติได้จริง และได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการบริหารจัดการของสถานศึกษาช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงาน

9) ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ รู้สึกว่ามีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนทางจิตใจเมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน รองลงมา คือรู้สึกมีความสุขและผ่อนคลายในบรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษา บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

10) ด้านปัจจัยภายนอก ด้านที่ 5 ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต รองลงมา คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งการได้รับมอบหมายงานที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรมตามลำดับข้อที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานและพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยภายในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ ด้านปัจจัยภายนอกด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีขอบข่ายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่รับผิดชอบน่าสนใจและเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ครูมีโอกาสได้รับผิดชอบงานโครงการที่เป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน การได้รับโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้บริหารมอบหมายงานแก่ครูตรงกับความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al (1959) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาจากการสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานงานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายให้ครูเป็นผู้นำ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ทำให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ครูมีความพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองตลอดจนมีการสนับสนุนและให้

โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาในเรื่องเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยความเป็นธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของเธียรขวัญญ์ ทรัพย์ธนมั่น (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงระบบ ทำให้มีความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับที่ท้าทายมากกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก การได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นแรงขับเคลื่อนภายในที่สร้างความพึงพอใจในงานอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นยังเชื่อมโยงด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานในการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะ ทำให้ครูกลุ่มนี้มองเห็นความมั่นคงในวิชาชีพที่ชัดเจนกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉริยะ ทองพิมล (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเธียรขวัญญ์ ทรัพย์ธนมั่น (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ เปาจีน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า

10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความมั่นคงในหน้าที่การงานจากเงินเดือนที่ได้รับ มีความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่การงานและความรับผิดชอบของตน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ มีโอกาสในการพัฒนาการเลื่อนตำแหน่งและได้รับผลตอบแทนที่สูง ตลอดจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการจัดการปัญหาและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนได้ดี ส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรษา มณีเพ็ชร (2566) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วจิดาภา ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นไปมีศักยภาพในการบริหารทรัพยากร โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไปมีความพร้อมในด้านของ บุคลากรและงบประมาณในการบริหารงานที่เพียงพอ มีโครงสร้างการบริหารงานที่จัดเจน การบริหาร จัดการอาคารสถานที่รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมต่างมีความพร้อม และอำนวยความสะดวกแก่การ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้ากับครูและบุคลากร ซึ่งแตกต่างจาก โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีข้อจำกัดในด้านของบุคลากรซึ่งหลายโรงเรียนที่เป็นโรงเรียน ขนาดเล็กมีจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียนต้องมีการจัดการเรียนการสอนควบชั้นทำให้ครูมีภาระงานเพิ่มขึ้น การจัดสรรงบประมาณในการบริหารโรงเรียนไม่เพียงพอ โรงเรียนขาดแคลนสื่ออุปกรณ์ทาง

การศึกษา ต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร นิยม (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับ อำนาจ เปาจีน (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร นิยม (2567) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญควบคู่กันไปในด้านปัจจัยจูงใจ สิ่งสำคัญประการแรกคือการสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมอบอำนาจให้ครูสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง เพื่อสร้างความมั่นใจเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จควรมีการแสดงความยินดีและให้กำลังใจ เพื่อนำไปสู่การยอมรับนับถือ ในหมู่คณะ โดยส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ มาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรถูกจัดสรรให้ตรงตามความถนัดและความสนใจรายบุคคลโดยผ่านกระบวนการประเมินสมรรถนะก่อนมอบหมายงาน พร้อมทั้งสนับสนุนองค์ความรู้ผ่านการฝึกอบรมหรือการนิเทศติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบในปริมาณงานที่เหมาะสมได้สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ เปาจีน (2565) ได้ทำวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อันดับสูงสุด ได้แก่ ความรับผิดชอบ โดยมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการออกแบบเกณฑ์การประเมินผลงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้า ในวิชาชีพผ่านการส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สำหรับด้านปัจจัยภายนอก ที่ช่วยเกื้อหนุนการทำงาน เรื่องเงินเดือนและสวัสดิการต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างยุติธรรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการปรับตำแหน่งวิทยฐานะควรพิจารณาตามความเป็นจริงและเหมาะสมกับภาระงาน ควบคู่ไปกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่แน่นแฟ้น มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการทำงานอย่างใกล้ชิด ในส่วนของนโยบายขององค์กรต้องมีความชัดเจน มีการกระจายงานอย่างทั่วถึงและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรรับทราบแผนงานและปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และมีการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สวยงามเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี ประการสุดท้ายคือการสร้างความมั่นคงในการทำงาน โดยผู้บริหารต้องประเมินผลอย่างเป็นธรรมและแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรทราบสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงและอุทิศตนให้กับการพัฒนาศิษย์ได้อย่างเต็มกำลัง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลจากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปัจจัยภายในได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้าน

ความก้าวหน้า ปัจจัยภายนอกได้แก่ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน **ข้อเสนอแนะ** 1) ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผลงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการติดตามงานของครูอย่างสม่ำเสมอและแนะแนวทางในการทำงานเพื่อทำให้ผลงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ 2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนที่ครูได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดดังนั้นผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับค่าตอบแทนอีกทั้งภาระงานที่มอบให้ควรเหมาะสมไม่มากจนเกินไปและเหมาะกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล 3) ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่าการได้รับการชื่นชมยินดีในผลงานจากบุคคลในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยบุคคลในหน่วยงานครูให้การชื่นชมยินดีกับครูผู้สอน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

เธียรขวัญญ์ ทรัพย์ธนมั่น. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

นพกุล ปุคลิต. (2564). การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา.

นพกุล ปุคลิต. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. ใน ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. วิทยาลัยนครราชสีมา.

วจิดาภา ศรีสังข์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เสถียร นิยม. (2567). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สุพรรษา มณีเพ็ชร. (2566). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานของครูและแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพมหาคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 10 ตุลาคม 2568 จาก https://www.obec.go.th/th/

อัจฉริยะ ทองพิมล. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วารสารศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 3(1), 339-351.

อำนาจ เปาจีน. (2565). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Herzberg's Motivation Theory. Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET, 19(4), 89-101.

ครูผู้ประกอบการ: บทบาทครูในศตวรรษที่ 21*

TEACHERPRENEUR: TEACHER'S ROLE IN THE 21ST CENTURY

พัฒนา พรหมณี[1] และ อาภา สาระกูล[2]

Pattana Prommanee[1] and Apa SaraKul[2]

[1-2]คณะสาธารณสุขศาสตร์ สถาบันวิทยาการประกอบการแห่งอโยธยา

[1-2]Faculty of Public Health, Institute of Entrepreneurial Science Ayothaya, Thailand

Corresponding Author's Email: anattap1@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 5 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 18 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 20 พฤษภาคม 2569

Received 5 May 2026; Revised 18 May 2026; Accepted 20 May 2026

บทคัดย่อ

ครูผู้ประกอบการ เป็นครูที่สามารถผสมผสานการสอนด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ทางวิชาชีพ การวิจัย การประดิษฐ์ การสร้างสรรค์ วางแผน และออกแบบกิจกรรมในการถ่ายโอนความเชี่ยวชาญ การจัดการและการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างพลิกผันสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าร่วมกันกับผู้เรียนที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย สังคม และประเทศชาติ ผลักดันและเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ ครูผู้ประกอบการ มี 3 ประเภท ได้แก่ ครูผู้ประกอบการในห้องเรียน ครูผู้ประกอบการที่ปรึกษา และครูผู้ประกอบการธุรกิจ ซึ่งครูผู้ประกอบการต้องมีสมรรถนะในด้านการสอน (ความเข้าใจผู้เรียน เชี่ยวชาญการออกแบบการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้) สังคม (มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วนความร่วมมือ การจัดระบบงาน และการสื่อสาร) บุคลิกภาพ (เป็นนวัตกรและริเริ่มการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการวิเคราะห์ ความมุ่งมั่นและความทุ่มเท และระบุเห็นโอกาส) และสมรรถนะด้านวิชาชีพ (เป็นครูผู้นำ ผู้ประกอบการผู้นำ และเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพตลอดชีวิต)

Citation:

*พัฒนา พรหมณี และ อาภา สาระกูล. (2569). ครูผู้ประกอบการ: บทบาทครูในศตวรรษที่ 21. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 102-113.

Pattana Prommanee and Apa SaraKul. (2026). Teacherpreneur: Teacher's Role In The 21st Century. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 102-113.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ครูผู้ประกอบการมีบทบาทในการเป็นผู้นำและผู้แนะนำการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์นวัตกรรม ร่วมมือ และผู้แบ่งปันให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
คำสำคัญ: ครูผู้ประกอบการ, บทบาทครู, ศตวรรษที่ 21

Abstract

Teacherpreneurs are teachers who integrate teaching with the sharing of professional experience, research, invention, creation, planning, and design of activities to transfer expertise, manage, and drive transformative change. They foster collaboration, creating valuable innovations with students that meet the target group, society, and the nation's needs, empowering and enhancing students' potential for success. There are three types of teacherpreneurs: classroom entrepreneurs, consulting entrepreneurs, and business entrepreneurs. Teacherpreneurs must possess competencies in teaching (understanding learners, expertise in instructional design and assessment), social skills (networking and partnership building, collaboration, organization, and communication), personality (innovator and initiative, strategic planning and analysis, commitment and dedication, and opportunity identification), and professional competencies (teacher leadership, entrepreneurial leadership, and lifelong learning and professional development). Entrepreneurial teachers play a leading role in facilitating change, innovating, collaborating, and sharing knowledge to promote continuous self-directed learning.
Keywords: Teacherpreneur, Teacher’s Role, 21st Century

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นิยาม “การศึกษา” ไว้ในมาตรา 4 ว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการ

เรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และในมาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้ที่มีคุณสมบัติในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา คือ ครู อันเป็นผู้มีหน้าที่หลักในการจัดเตรียม วางแผน และออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน จัดการเรียนการสอน ดูแลและให้คำแนะนำเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ปรึกษาและประสานงาน (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการเรียนรู้ในยุคของโลกแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีของสังคมโลกที่สลับซับซ้อน เชื่อมโยง และเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมความรู้ (Knowledge Society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครูจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ระบบการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตัวเอง มีองค์ความรู้ มีการพัฒนาความรอบรู้ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้ มีการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ และมีการวัดและประเมินคุณภาพผู้เรียนตามสภาพจริง ครูเป็นผู้ช่วยให้นักเรียนทุกคนเข้าใจและประยุกต์ใช้ทักษะที่หลากหลาย ได้แก่ ทักษะด้านการคิด (ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ การคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์) ทักษะระหว่างบุคคล (การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ความเป็นผู้นำ ความตระหนักรู้ในระดับโลก) และทักษะภายในตนเอง (ความคิดแบบเติบโต การเรียนรู้ตลอดเวลา แรงจูงใจภายในความมุ่งมั่น) (Berry, 2013) สามารถดึงดูดผู้เรียนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่กำลังพัฒนาอย่างมีความหมาย พัฒนากลยุทธ์การสอนใหม่ๆ โดยปรับเปลี่ยนระหว่างการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าและการปฏิสัมพันธ์เสมือนจริง อีกทั้งครูต้องดำรงชีวิตอย่างมีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดกำลังใจ คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบที่ต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก

ในการเรียนรู้ (Facilitators) เป็นผู้นำวิชาการ (Academic Leader) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learner Person) เป็นผู้สอน (Instructor) เป็นที่ปรึกษา (Coach) เป็นผู้สร้างนวัตกรรมหรือนักประดิษฐ์ (Innovation Builder Or Inventor) เป็นนักทฤษฎี (Theorist) นักกิจกรรม (Activist) นักเทคโนโลยี (Technologist) ป็นผู้สร้างการเปลี่ยนในองค์การ (Originator of Organizational Change) เป็นนักวิจัย (Researcher) และอาจเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา (Student) ด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) อันจะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาและการสื่อสารความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา คิดค้นวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ที่เป็นทั้งครู และผู้ประกอบการ (Dihui Liu, 2024; Berry et al, 2013) หากแต่ไม่ใช่เรื่องของการสร้างรายได้ แต่เป็นการส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรมใหม่ของการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความคิดร่วมกันในการเรียนการสอน

ความหมายของครูผู้ประกอบการ

ครูผู้ประกอบการ (Teacherpreneur) เป็นการผสมผสานคำว่า ครู และผู้ประกอบการ ซึ่งครูเป็นผู้มีหน้าที่หลักในการจัดเตรียม วางแผนและออกแบบกิจกรรม การจัดการเรียนการสอน ดูแลและให้คำแนะนำเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม เป็นที่ปรึกษาและประสานงาน (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) หรืออีกนัยหนึ่ง เป็นผู้จัดการ (Manager) ผู้ร่วมทำกิจกรรม (Active Participant) ผู้ช่วยเหลือและแหล่งวิทยาการ (Helper and Resource) ผู้สนับสนุนและเสริมแรง (Supporter And Encourager) และผู้ติดตามตรวจสอบ (Monitor) มีความสามารถในการสอน มีความกระตือรือล้น เป็นตัวอย่างที่ดีและมีความรับผิดชอบ (พระมหาตุ๋ย ขันติธัมโม (คำหน่อ) และพระสมุห์พุฒิพงษ์ พุทธิวังโส (กล่ำทวี), 2564) นำมาผสมคำกับคำว่าผู้ประกอบการ ที่หมายถึง ผู้มีทักษะในการวิจัย การประดิษฐ์ การสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญในการจัดการ การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน การแสวงหาโอกาสที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Dihui Liu, 2024; Berry et al., 2013; Drucker, 1985) เป็นความพยายามในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนให้เกิดกรอบความคิด ทัศนคติ หรือชุดความเชื่อที่ฝังรากลึกอยู่ในจิตใจในการมองสังคมและการตีความสถานการณ์ที่ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจ พฤติกรรม และการแสดงออกด้วยการใช้ความรู้และวิธีคิดแบบสหศาสตร์ที่ก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองเพื่อกำหนดพื้นที่สำหรับการสร้างนวัตกรรม

ที่พลิกโฉมด้วยบริบทเสมือนจริงหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ด้วยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ มีเหตุผลและทักษะทางวิชาชีพที่คาดหวัง สามารถจัดการข้อมูลความรู้ข้อมูลเชิงสถิติด้านการศึกษาและการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ ให้เกิดเป็นความสามารถระดับมืออาชีพแบบบูรณาการ เข้าสู่การเป็นความชาญฉลาดด้านข้อมูล ด้วยจิตวิญญาณที่มุ่งเน้นความต้องการเฉพาะบุคคล ประกอบกับความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างยืดหยุ่นมากกว่าการใช้เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว รวมถึงการใช้แนวคิดและทักษะด้านสารสนเทศอย่างมีสติให้เกิดเป็นภาวะผู้นำด้านสารสนเทศ (Dihui Liu, 2024; Kong, 2017)

โดยสรุปแล้ว ครูผู้ประกอบการ หมายถึง ครูที่สามารถผสมผสานการสอนด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ทางวิชาชีพ การวิจัย การประดิษฐ์ การสร้างสรรค์ วางแผน และออกแบบกิจกรรมในการถ่ายโอนความเชี่ยวชาญ การจัดการและการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างพลิกผันสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่าร่วมกันกับผู้เรียนที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย สังคม และประเทศชาติ ผลักดันและเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ

ประเภทของครูผู้ประกอบการ

ครูผู้ประกอบการ มี 3 ประเภท (Dihui Liu, 2024; Epler, 2019) ดังนี้

1. ครูผู้ประกอบการในห้องเรียน (Classroom Teacherpreneur) เป็นครูที่ใช้มีทักษะในการใช้นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ สำหรับการลดต้นทุนในการเรียนการสอน หรือนำมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ (Efficiency) เป็นครูที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ ในการแนะนำการใช้นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ให้มีคุณภาพในการสอนมากยิ่งขึ้น

2. ครูผู้ประกอบการที่ปรึกษา (Consultant Teacherpreneur) เป็นครูที่มีทักษะในการเป็นที่ปรึกษาให้ภาคธุรกิจภายนอก และการสร้างชื่อเสียง (Branding) ให้กับสถาบัน รวมถึงมีความรอบรู้ที่สามารถแนะนำแหล่งข้อมูลการสอน การสร้างสิ่งพิมพ์ การจัดสัมมนา การประชุม และการจัดหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพด้วยการเป็นผู้ให้ความรู้และเป็นที่ปรึกษา อีกทั้งสามารถส่งเสริมหรือควบคุมดูแลกลุ่มคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าด้วยการให้คำปรึกษาส่วนตัวแก่ครูในโรงเรียน และบริษัทต่าง ๆ รวมถึงสามารถขายหลักสูตรออนไลน์และการส่งเสริมแบรนด์ส่วนตัวผ่านโซเชียลมีเดีย

3. ครูผู้ประกอบการธุรกิจ (Business Teacherpreneur) เป็นครูที่สามารถนำผลงานวิจัยไปสร้างผลิตภัณฑ์ (Productization) หรือสร้างรายได้เข้าสู่องค์กร (Revenue Generation) และสามารถนำมาประยุกต์ใช้การสอนบทเรียนการเป็นผู้ประกอบการในสถาบันการศึกษา การจัดประชุมสัมมนาที่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเป็นเจ้าของบริษัท การเป็นเจ้าของแบรนด์ การผลิตสินค้า และการทำวิจัยตลาดหลังจบการศึกษาได้อย่างเชี่ยวชาญ

ครูผู้ประกอบการทั้งครูผู้ประกอบการในห้องเรียน ครูผู้ประกอบการที่ปรึกษา และครูผู้ประกอบการธุรกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีสมรรถนะในการส่งผ่านองค์ความรู้เฉพาะด้านของครูผู้ประกอบการแต่ละประเภทให้เกิดคุณภาพการเรียนการสอน เกิดความเข้าใจและประยุกต์ใช้ทักษะที่หลากหลายตามเป้าหมายของครูผู้ประกอบการ โดยเพาะการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้และการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นสมรรถนะของครูผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะของครูผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21

การเป็นครูผู้ประกอบการต้องมีสมรรถนะในตัวบุคคล ดังนี้ (Dihui Liu, 2024; Berry et al., 2013; Prihadi, 2015; Lei & Zhou, 2019; Arruti & Panos-Castro, 2020; Keyhani & Kim, 2020; Lasekan et al., 2021; Ghajarieh et al., 2023)

1. สมรรถนะทางการสอน (Pedagogic Competencies)

1.1 ความเข้าใจผู้เรียน (Understanding of Learners) ครูผู้ประกอบต้องเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจ เข้าใจ และตอบสนองความต้องการและภูมิหลังที่หลากหลายของผู้เรียน สามารถจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและครอบคลุมประเด็นของการเรียนรู้ โดยตระหนักถึงความเป็นเอกลักษณ์ของผู้เรียนแต่ละคน และปรับวิธีการสอนให้ตรงกับความต้องการส่วนบุคคล ที่สำคัญต้องส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน

1.2 การออกแบบการเรียนการสอน (Specializes in Instructional Design) ครูผู้ประกอบการต้องเชี่ยวชาญในการสร้างสรรค์และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจ เลือกและนำวิธีการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ที่เหมาะสมมาใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน จัดโครงสร้างการเรียนารสอนให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงและมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation of Learning) ครูผู้ประกอบการต้องสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ และสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลที่มีคุณค่าให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2. สมรรถนะทางสังคม (Social Competencies)

2.1 เครือข่ายและหุ้นส่วน (Network and Partnership) ครูผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ รวมถึงสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร และพันธมิตรภายนอกเพื่อยกระดับประสบการณ์และโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน

2.2 ความร่วมมือ (Collaborations) ครูผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในโครงการที่ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานให้เกิดแนวทางการศึกษาแบบองค์รวม

2.3 การจัดระบบงาน (Organizing) ครูผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการจัดการ การวางแผนการดำเนินงานโครงการและกำหนดกิจกรรมในประเด็นใหม่ที่ท้าทายเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน

2.4 การสื่อสาร (Communication) ครูผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งกับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมในวงกว้าง

3. สมรรถนะทางบุคลิกภาพ (Personality Competencies)

3.1 การเป็นนวัตกรรมและการริเริ่ม (Being Innovative and Proactive) ครูผู้ประกอบการต้องมีความกระตือรือร้น มองการณ์ไกล การคิดนอกกรอบ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การแสวงหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการวิเคราะห์ (Strategic Planning and Analysis) ครูผู้ประกอบการต้องมีความเชี่ยวชาญในการคิดเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การวางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์ทางการเรียนรู้ที่ชัดเจน

3.3 ความมุ่งมั่นและทุ่มเท (Determination and Dedication) ครูผู้ประกอบการต้องมีความมุ่งมั่นและความทุ่มเท ความตั้งใจในการเอาชนะความท้าทาย รักษามาตรฐานการสอนที่สูงและอดทนต่ออุปสรรค

3.4 การระบุเห็นโอกาส (Identification of Opportunities) ครูผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสและการพยากรณ์ สำหรับการระบุและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้นในการพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมทางการประกอบการให้ก้าวหน้าและเติบโตในอนาคต

4. สมรรถนะทางวิชาชีพ (Professional Competencies)

4.1 ความเป็นครูที่เป็นผู้นำ (Teacher Leadership) ต้องเป็นครูผู้ประกอบการมีความสามารถในการชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้เรียน เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น สื่อสารและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความเป็นผู้ประกอบที่เป็นผู้นำ (Entrepreneur Leadership) ครูผู้ประกอบที่เป็นผู้นำ ต้องมีความสามารถในการปรับใช้ความคิดแบบผู้ประกอบการ โอกาสในอนาคตในการพัฒนาการศึกษาเรียนรู้ การตั้งรับและตอบโต้ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ และพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

4.3 เรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพตลอดชีวิต (Lifelong Learning professional) ครูผู้ประกอบการต้องมีความมุ่งมั่นอย่างในการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพตนเองตลอดชีวิต ติดตามกระแสการศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในหมู่ผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานทุกช่วงเวลา

สมรรถนะของครูผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21 ที่ประกอบด้วย สมรรถนะทางการสอน สมรรถนะทางสังคม และสมรรถนะทางวิชาชีพ อันจะนำไปสู่การกำหนดบทบาทที่หลากหลายของครูผู้ประกอบการในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมปัจจุบันให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับการประกอบการในตัวผู้เรียน

บทบาทของครูผู้ประกอบการในศตวรรษที่ 21

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อผู้เรียนในการเสริมทักษะการทำงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทักษะการสื่อสาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมยุคปัจจุบัน ครูผู้ประกอบการเป็นการพัฒนาจากผู้ถ่ายทอดความรู้สู่บทบาทที่หลากหลายในยุคสื่อดิจิทัล จำเป็นต้องปรับบทบาทใหม่ให้สอดคล้องกับมิติต่างๆ ดังนี้ (Dihui Liu, 2024; Sun, 2020; Lei & Zhou, 2019)

1. ผู้นำและผู้แนะนำการเปลี่ยนแปลง (Transformative and Guiding Leader)

1.1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformative Leader) เป็นความสามารถหลักของครูผู้ประกอบการ โดยปรับวิธีการสอนจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการสอนที่เหมาะสม ให้เข้ากับความต้องการและลักษณะเฉพาะของผู้เรียนแต่ละคน ชี้นำการพัฒนาลักษณะส่วนบุคคลของผู้เรียนให้เกิดคุณค่า (Values Leader) ชี้นำการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคลผ่านภูมิทัศน์ดิจิทัลที่ซับซ้อนในยุคที่ข้อมูลเข้าถึงได้ง่าย นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายใต้แนวคิดของครูผู้ประกอบการ (Personalized Learning Instructor)

1.2 ผู้แนะนำการเปลี่ยนแปลง (Guiding Transformative Leader) แนะนำให้คำปรึกษาการปรับอารมณ์และจิตใจของผู้เรียน ภายใต้สิ่งเร้าทางดิจิทัลสู่การพัฒนาอย่างรอบด้าน และการพัฒนาการเรียนรู้แบบองค์รวม โดยการปลูกฝังอุปนิสัย การพัฒนาคุณธรรม และการส่งเสริมคุณสมบัติที่ดีของผู้เรียน เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ และการคิดเชิงนวัตกรรม การบ่มเพาะให้เกิดมีความรับผิดชอบ ที่สำคัญส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าของการเรียนรู้

2. ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่า (Valuable Innovator) ครูผู้ประกอบการต้องมีความสาสมารถในการสร้างเนื้อหา การคัดเลือกและคัดสรรความรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิพากษ์ โดยใช้ศักยภาพจากสื่อดิจิทัลสมัยใหม่ในการรวบรวม จัดระเบียบ และวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับนำไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่า ที่ผ่านการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตร และออกแบบโปรแกรมการสอนเฉพาะบุคคล เป็นผู้ริเริ่มและเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน ภายใต้แนวคิดครูผู้ประกอบการ ครูจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในแนวคิดและวิธีการทางการศึกษา เป็นผู้สร้างเนื้อหาหลักสูตร และเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนในห้องเรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของครูผู้ประกอบการ

3. ผู้ร่วมมือ (Collaborator) รากฐานของครูผู้ประกอบการ คือ การทำงานร่วมกัน ครูผู้ประกอบการจำเป็นต้องประสาน (Facilitator) และเป็นตัวกลางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย (Intermediary for Multiple Stakeholders) สร้างการสื่อสาร และเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้การสนับสนุนการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การปรับตัวและปรับใช้ (Adaptation) นวัตกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดคุณค่าตามเป้าหมาย รวมถึงไกล่เกลี่ยระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อำนวยความสะดวกในการเจรจาของพหุภาคี ประสานเป้าหมายภายใต้จุดแข็งด้านทรัพยากรสู่การยกระดับภูมิทัศน์ทางการเรียนการสอน

4. ผู้แบ่งปันให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (Sharer to Cultivating Continuous Self-Directed Learning) ประเด็นสำคัญของครูผู้ประกอบการคือการแบ่งปัน โดยแบ่งปันประสบการณ์การสอนและแนวคิดสู่การเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องบนแพลตฟอร์มมัลติมีเดีย พัฒนาทักษะด้านการรู้สารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสาร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ให้เกิดศักยภาพการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคล่องแคล่ว พัฒนาภูมิปัญญาและชี้นำพัฒนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครูผู้ประกอบการต้องเป็นผู้นำในการส่งเสริมความสามารถของเพื่อนครูด้วยกันเอง รวมถึงสร้างสมดุลระหว่างความรับผิดชอบในการสอนกับบทบาทการให้คำปรึกษา การแบ่งปันความเชี่ยวชาญ การทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายในการค้นหาครูผู้ประกอบการที่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำที่มีศักยภาพ และมีคุณสมบัติเหมาะสมในยุคการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภายใต้ภูมิทัศน์ทางการศึกษาปัจจุบันที่ขับเคลื่อนด้วยสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สรุป

ครูผู้ประกอบการ เป็นครูที่สามารถผสมผสานการสอนด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้านการวิจัย การประดิษฐ์และการสร้างสรรค์ และการวางแผนและออกแบบกิจกรรมในการถ่ายโอนความเชี่ยวชาญ สามารถจัดการและการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกับผู้เรียน ผลักดันและเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย สังคม และประเทศชาติ ครูผู้ประกอบการมี 3 ประเภท ได้แก่ ครูผู้ประกอบการในห้องเรียน ครูผู้ประกอบการที่ปรึกษา และครูผู้ประกอบการธุรกิจ ซึ่งต้องมีสมรรถนะ คือ สมรรถนะทางการสอน (ความเข้าใจผู้เรียน เชี่ยวชาญการออกแบบการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้) สมรรถนะทางสังคม (มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วน ความร่วมมือ การจัดระบบงาน และการสื่อสาร) สมรรถนะทางบุคลิกภาพ (เป็นนวัตกรและผู้ริเริ่ม การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์ ความมุ่งมั่น ความทุ่มเท และระบุเห็นโอกาส) สมรรถนะทางวิชาชีพ (เป็นครูผู้นำ ผู้ประกอบการผู้นำ และเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพตลอดชีวิต) ครูผู้ประกอบการมีบทบาทคือ เป็นผู้นำและผู้แนะนำ

การเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณค่า สร้างการร่วมมือ และเป็นผู้แบ่งปัน ให้เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนพิเศษ 74 ก หน้า 1-26 (19 สิงหาคม 2542).

พระมหาตุ๋ย ขันติธมฺโม (คำหน่อ) และพระสมุห์พุฒิพงษ์ พุทธิวังโส (กล่ำทวี). (2564). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 “ครูผู้สร้างคน”. วารสารภาวนาสารปริทัศน์, 1(3), Aa13-Aa26.

Arruti, A. & Paños-Castro, J. (2020). International entrepreneurship education for pre-service teachers: a longitudinal study. Education and Training, 62(78), 825–841.

Berry, B. (2013). Teacherpreneurs : A bold brand of teacher leadership for 21st century teaching and learning. Science, 340(6130), 309-310.

Berry, B., Byrd, A. & Wieder, A. (2013). Teacherpreneurs : Innovative teachers who lead but don't leave. California : Jossey-Bass.

Dihui Liu. (2024). Academic Management Innovation to Foster Teacherpreneur Competency of Normal University Students in Yunnan Province, China. In Theses Chulalongkorn University.

Drucker, P. (1985). The practice of entrepreneurship, innovation and entrepreneurship practice and principles. New York : Harper & Row.

Epler, P. (2019). Enhancing Teaching and Leadership Initiatives with Teacherpreneurs : Emerging Research and Opportunities: Emerging Research and Opportunities. IGI Global. From https://books.google.co.id/books?id=JlLUDwAAQBAJ.

Ghajarieh, A., Sardabi, N. & Mirhosseinian, N. (2023). Professional Identity and Practice of Iranian EFL Teacherpreneurs in Virtual Affinity Spaces : A Qualitative Study. Journal of Foreign Language Teaching and Translation Studies, 8(3), 85-110.

Keyhani, N. & Kim, M. S. (2020). The aspiring teacher entrepreneur's competencies and challenges in an informal STEM environment. Entrepreneurship Education, 3(4), 363-391.

การเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*

ENHANCING BUDDHIST-BASED ACTIVE AGEING OF THE HAPPY AND HEALTHY ELDERLY SCHOOL UNDER NON SUNG–NAM KHAM MUNICIPALITY, MUEANG DISTRICT, UDON THANI PROVINCE

รัชนี ฐิติรักษ์วงศ์[1], พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม[2] และ สมเดช นามเกตุ[3]

Ratchanee Thitirugwong[1], Phramaha Paitool Siridhammo[2] and Somdet Namket[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nong Khai Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: 6402105009@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ : 8 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 16 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 18 พฤษภาคม 2569

Received 8 May 2026; Revised 16 May 2026; Accepted 18 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาหลักพละ 5 ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาเถรวาท 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 3) ศึกษากระบวนการและรูปแบบการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับข้อมูลสำคัญจำนวน34 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาตามกระบวนการวิจัย

Citation:

*รัชนี ฐิติรักษ์วงศ์, พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม และ สมเดช นามเกตุ. (2569). การเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัยเทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 114-129.

Ratchanee Thitirugwong, Phramaha Paitool Siridhammo and Somdet Namket. (2026). Enhancing Buddhist-Based Active Ageing Of The Happy And Healthy Elderly School Under Non Sung–Nam Kham Municipality, Mueang District, Udon Thani Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 114-129.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ผลการวิจัยพบว่า

1) ศึกษาหลักพละ 5 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา เป็นพลังทางจิตที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ศรัทธาเป็นจุดเริ่ม วิริยะเสริมความเพียร สติควบคุมจิต สมาธิสร้างความมั่นคง และปัญญานำสู่การรู้แจ้ง สามารถขจัดกิเลสและพัฒนาตนได้อย่างมีลำดับขั้น

2) ศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ จังหวัดอุดรธานี พบว่ามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธ โดยเกิดผลเชิงบวก 4 ด้าน ได้แก่ ชุมชนมีส่วนร่วม สังคมเข้มแข็ง เศรษฐกิจพอเพียง และผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น แม้ยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรบางประการ

3) ศึกษากระบวนการและรูปแบบการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธ พบว่าโรงเรียนใช้รูปแบบการพัฒนาแบบองค์รวม บูรณาการพละ 5 เข้ากับกิจกรรมชีวิตประจำวัน ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีจิตใจมั่นคง มีวินัย ควบคุมอารมณ์ได้ดี และใช้ปัญญาแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

คำสำคัญ: การเสริมสร้าง, พฤฒพลังเชิงพุทธ, โรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย, เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ

Abstract

This research article aimed to: 1) study the Five Powers Pañca Bala in Theravāda Buddhist scriptures; 2) investigate the current conditions of Buddhist-based active aging enhancement at the Happy Aging School of Non Sung–Nam Kham Municipality, Mueang District, Udon Thani Province; and 3) examine the process and model for strengthening Buddhist active aging at the Happy Aging School of Non Sung–Nam Kham Municipality, Mueang District, Udon Thani Province. This study employed a qualitative research methodology, collecting data from 34 key informants and analyzing the data through content analysis in accordance with the research process.

The findings revealed that:

1) The study of the Five Powers (Pañca Bala) in Theravāda Buddhist scriptures found that faith Saddhā, energy or perseverance Viriya, mindfulness Sati, concentration Samādhi, and wisdom Paññā are interconnected mental powers functioning systematically. Faith serves as the starting point, perseverance strengthens effort, mindfulness regulates the mind, concentration stabilizes mental states, and wisdom leads to insight and enlightenment. Together, these qualities help eliminate defilements and promote progressive self-development.

2) The study of the current conditions of the Happy Aging School of Non Sung–Nam Kham Municipality, Udon Thani Province, found that the school plays a significant role in enhancing Buddhist active aging. Positive outcomes were identified in four dimensions: community participation, social strengthening, sufficiency-based economy, and improvement in the quality of life of older persons, although some limitations in resources remain.

3) The study of the process and model for strengthening Buddhist active aging found that the school adopts a holistic development approach by integrating the Five Powers into daily life activities. As a result, older persons develop emotional stability, discipline, emotional self-control, and the ability to apply wisdom appropriately in problem-solving, enabling them to live with value, dignity, and a higher quality of life.

Keywords: Development, Buddhist-based Active Aging, Happy Aging School, Non Sung–Nam Kham Municipality

บทนำ

สังคมไทยในศตวรรษที่ 21 กำลังก้าวเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์” อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดลดลงและอายุขัยเฉลี่ยของประชากรเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และระบบบริการ

สาธารณะอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะประเด็นด้านสุขภาวะ การพึ่งพิง และการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ขณะเดียวกัน องค์การอนามัยโลก ได้เสนอแนวคิด “พฤฒพลัง” (Active Ageing) ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดี มีส่วนร่วมในสังคม และมีความมั่นคงในชีวิต เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี (World Health Organization, 2002) ในบริบทของพระพุทธศาสนาเถรวาท หลักธรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ คือ “พละ 5” อันประกอบด้วย ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา ซึ่งปรากฏใน พระไตรปิฎก และได้รับการอธิบายว่าเป็นพลังทางจิตที่เกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ศรัทธาเป็นแรงผลักดันเบื้องต้น วิริยะเป็นพลังแห่งความเพียร สติเป็นเครื่องควบคุมจิต สมาธิเป็นฐานของความมั่นคง และปัญญาเป็นเครื่องนำไปสู่ความรู้แจ้ง (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนถึงกระบวนการพัฒนาจิตใจที่มีลำดับขั้นและสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เป็นกลไกสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการกิจกรรมด้านสุขภาพ สังคม และการเรียนรู้เข้าด้วยกัน อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่ายังขาดรูปแบบการพัฒนาที่บูรณาการหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการนำหลักพละ 5 มาใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธ ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถพัฒนาทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมของผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย (พระมหาสมบัติ ธมฺมปญฺโญ, 2563) ซึ่งจากการลงพื้นที่ภาคสนามผู้วิจัยได้ทราบสภาพปัญหาปัจจุบัน คือ แม้ว่าภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้สูงอายุผ่านโครงการโรงเรียนผู้สูงอายุ แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดหลายประการ เช่น การดำเนินกิจกรรมที่ยังขาดความต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ การขาดการบูรณาการองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ และข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) นอกจากนี้ ผู้สูงอายุบางส่วนยังประสบปัญหาด้านจิตใจ เช่น ความเหงา ความวิตกกังวล และการขาดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ (ประเวศ วะสี, 2558) ในขณะเดียวกัน การขาดรูปแบบการพัฒนาที่มีหลักธรรม

เป็นฐานอย่างชัดเจน ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุยังไม่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงลึกในด้านจิตใจและพฤติกรรมของผู้สูงอายุได้อย่างยั่งยืน

ในกรณีของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ แม้จะมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและได้รับความร่วมมือจากชุมชน แต่ยังขาดกระบวนการพัฒนาที่เชื่อมโยงหลักพละ 5 อย่างเป็นระบบ ซึ่งจำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง (สุภาภรณ์ ศรีสวัสดิ์, 2564) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องศึกษา เป็นการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 34 รูป/คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย (1) กลุ่มพระสงฆ์และผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา (2) กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ (3) วิทยากรและผู้ดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุ (4) กลุ่มผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรม และ (5) กลุ่มผู้นำชุมชนและภาคีเครือข่าย โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนสภาพความเป็นจริงอย่างรอบด้าน (Creswell, 2014)

การวิจัยเรื่องนี้มีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ ในเชิงวิชาการ เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพละ 5 ในการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของผู้สูงอายุ และเป็นการบูรณาการแนวคิดทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการพัฒนาสังคมร่วมสมัย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) ในเชิงปฏิบัติ ช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมและการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ที่จะได้ประโยชน์จากการวิจัยคือ (1) ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักพละ 5 และการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้สูงอายุในมิติเชิงพุทธ (2) ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และศักยภาพของโรงเรียนผู้สูงอายุ (3) ได้รูปแบบและกระบวนการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นได้ (4) หน่วยงานภาครัฐและท้องถิ่นสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ (5) ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาศักยภาพทางจิตใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถเป็นพลังสำคัญของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักพละ 5 ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาเถรวาท

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัยเทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

3. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัยเทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัยเทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากเอกสารทางพระพุทธศาสนาและข้อมูลภาคสนาม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Study) และการศึกษาภาคสนาม (Field Study) เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธในบริบทของโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างลุ่มลึกสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ได้แก่ (1) ศึกษาหลักพละ 5 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท (2) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธ (3) ศึกษากระบวนการและรูปแบบการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธ

2. พื้นที่ในการวิจัย พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชน

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 34 รูป/คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย ประกอบด้วย 1. กลุ่มพระสงฆ์และผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 6 รูป/คน 2. กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ จำนวน 7 คน 3. กลุ่มวิทยากรและผู้ดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุ จำนวน 7 คน 4. กลุ่มผู้สูงอายุ

ที่เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน จำนวน 10 คน 5. กลุ่มผู้นำชุมชนและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 34 รูป/คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ โดยแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) ประเด็นเกี่ยวกับหลักพละ 5 ในพระพุทธศาสนา (2) ประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธ (3) ประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการและรูปแบบการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธ เครื่องมือดังกล่าวได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง

5. การขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จาก สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดเตรียมเอกสารประกอบการวิจัย ได้แก่ โครงการวิจัย เครื่องมือวิจัย และแบบแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล การรักษาความลับ และการเข้าร่วมวิจัยด้วยความสมัครใจ ตลอดกระบวนการวิจัยตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพละ 5 และการพัฒนาผู้สูงอายุ (2) ขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้าดำเนินการวิจัยในพื้นที่ (3) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นแนวทางในการสนทนา (4) บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและบันทึกเสียง (โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล) (5) ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และจัดระเบียบข้อมูลเพื่อเตรียมการวิเคราะห์

7. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอน ได้แก่ (1) การถอดเทปและเรียบเรียงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (2) การจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นการวิจัย (3) การตีความและสังเคราะห์ข้อมูล โดยเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดหลักพละ 5 (4) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะพรรณนาความ (Descriptive Analysis) เพื่อสะท้อนข้อค้นพบอย่างเป็นระบบ

8. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การ

เปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลหลายกลุ่ม การใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย และการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลกับเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

9. การนำเสนอผลการวิจัย การนำเสนอผลการวิจัยใช้วิธีการพรรณนาความ (Descriptive Presentation) โดยเรียบเรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ และเชื่อมโยงผลการศึกษาเข้ากับกรอบแนวคิดทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดความชัดเจน ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สามารถสังเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

การศึกษาหลักพละ 5 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า พละ 5 อันประกอบด้วย ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา เป็นโครงสร้างของพลังทางจิตที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นในการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยศรัทธาทำหน้าที่เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการพัฒนาจิตใจ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในคุณค่าของการปฏิบัติ เมื่อเกิดศรัทธาจึงนำไปสู่การเกิดวิริยะหรือความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่องในการฝึกฝนตนเอง จากนั้นวิริยะจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดสติ ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมและกำกับจิตไม่ให้ฟุ้งซ่านหรือหลงไปตามอารมณ์ต่าง ๆ สติที่มั่นคงจะนำไปสู่สมาธิ ซึ่งเป็นภาวะของจิตที่ตั้งมั่น แน่วแน่ และมีความสงบ และเมื่อจิตตั้งมั่นแล้ว ย่อมเป็นฐานสำคัญในการเกิดปัญญา อันเป็นความรู้แจ้งที่สามารถพิจารณาสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ในเชิงคัมภีร์พละ 5 มีความสัมพันธ์กับอินทรีย์ 5 อย่างใกล้ชิด โดยอินทรีย์ 5 เป็นภาวะที่ยังต้องอาศัยการพัฒนา ส่วนพละ 5 เป็นภาวะที่มีความมั่นคงและมีกำลังมากขึ้น ทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการขจัดกิเลสที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาจิตใจ ได้แก่ ศรัทธาขจัดความลังเลสงสัย วิริยะขจัดความเกียจคร้าน สติขจัดความประมาท สมาธิขจัดความฟุ้งซ่าน และปัญญาขจัดอวิชชา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พละ 5 มิได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงนามธรรม แต่เป็นกรอบแนวคิดที่มีลักษณะเป็นระบบ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพทางจิตใจของบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม

โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม การพัฒนาพละ 5 จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งภายใน ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ ลดความวิตกกังวล และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีสติและปัญญา อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณค่าในตนเอง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

การศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในฐานะกลไกของชุมชนที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุอย่างรอบด้าน โดยยึดหลักพละ 5 เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกใน 4 มิติสำคัญ ด้านประชาชน พบว่าชุมชนมีทัศนคติเชิงบวกต่อโรงเรียนผู้สูงอายุ และให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบการมีส่วนร่วม การให้ทรัพยากร และการส่งเสริมการเข้าร่วมของผู้สูงอายุในพื้นที่ ด้านสังคม โรงเรียนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุ ครอบครัว และชุมชน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อันเป็นพื้นฐานของสังคมที่เข้มแข็ง ด้านเศรษฐกิจ พบว่ากิจกรรมของโรงเรียน เช่น การฝึกอาชีพ การส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างคุ้มค่า ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถลดรายจ่ายในครัวเรือน และมีรายได้เสริมบางส่วน ด้านผู้สูงอายุเอง พบการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างชัดเจน ทั้งในด้านจิตใจ อารมณ์ และคุณภาพชีวิต โดยผู้สูงอายุมีความสุขมากขึ้น มีความมั่นใจในตนเอง และมีแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดบางประการ เช่น ความไม่เพียงพอของทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากร รวมถึงการรับรู้และความเข้าใจของผู้สูงอายุบางกลุ่มที่ยังไม่ทั่วถึง แต่โดยภาพรวม โรงเรียนสามารถดำเนินงานเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธได้อย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของชุมชน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

การศึกษากระบวนการและรูปแบบการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า โรงเรียนมีรูปแบบการพัฒนาแบบองค์รวมที่บูรณาการหลักพละ 5 เข้ากับกิจกรรมและบริบทชีวิตของผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกระบวนการพัฒนาดังกล่าวเริ่มต้นจากการปลูกฝังศรัทธาในคุณค่าของตนเองและการดำเนินชีวิตตามหลักธรรม จากนั้นส่งเสริมให้เกิดวิริยะหรือความเพียรในการเข้าร่วมกิจกรรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ในขั้นต่อมา โรงเรียนเน้น

การฝึกสติผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทำสมาธิ การเจริญสติในชีวิตประจำวัน และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถควบคุมอารมณ์และมีความตระหนักรู้ในตนเองมากขึ้น เมื่อสติพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่สมาธิที่มั่นคง ทำให้จิตใจสงบ ลดความเครียด และเพิ่มความสามารถในการจดจ่อกับกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาธิที่มั่นคงจะเป็นพื้นฐานให้เกิดปัญญา ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของความสามารถในการพิจารณาแก้ไขปัญหาชีวิตอย่างเหมาะสม การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้อย่างมีสติ ผลจากกระบวนการดังกล่าวทำให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงทางจิตใจ มีวินัยในตนเอง และมีแรงจูงใจในการพัฒนาชีวิตอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบทั้งห้าของพละ 5 ทำหน้าที่เกื้อกูลกันเป็นกระบวนการพัฒนาพลังภายในอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีคุณค่าในชีวิต ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และสามารถเป็นพลังเชิงบวกในการพัฒนาครอบครัวและชุมชนได้อย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า หลักพละ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา เป็นกระบวนการพัฒนาจิตที่มีลักษณะเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง โดยแต่ละองค์ประกอบทำหน้าที่เกื้อกูลกันอย่างเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจภายในไปจนถึงการเกิดปัญญาในการดำเนินชีวิต ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างของการพัฒนามนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559) ที่อธิบายว่า พละ 5 เป็นพลังทางจิตที่พัฒนาจากอินทรีย์ 5 เมื่อมีความมั่นคงแล้วจะสามารถต้านทานกิเลสและนำไปสู่ปัญญาได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539) ที่อธิบายในพระไตรปิฎกว่า พละ 5 มีบทบาทสำคัญในการขจัดอุปสรรคทางจิต ได้แก่ ความลังเล ความเกียจคร้าน ความประมาท ความฟุ้งซ่าน และอวิชชา ในเชิงการประยุกต์ใช้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพละ 5 สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพทางจิตใจของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของสังคมผู้สูงอายุที่ต้องการการเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคนตามหลักพุทธธรรมที่เน้นการพัฒนาจิตเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาชีวิต (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

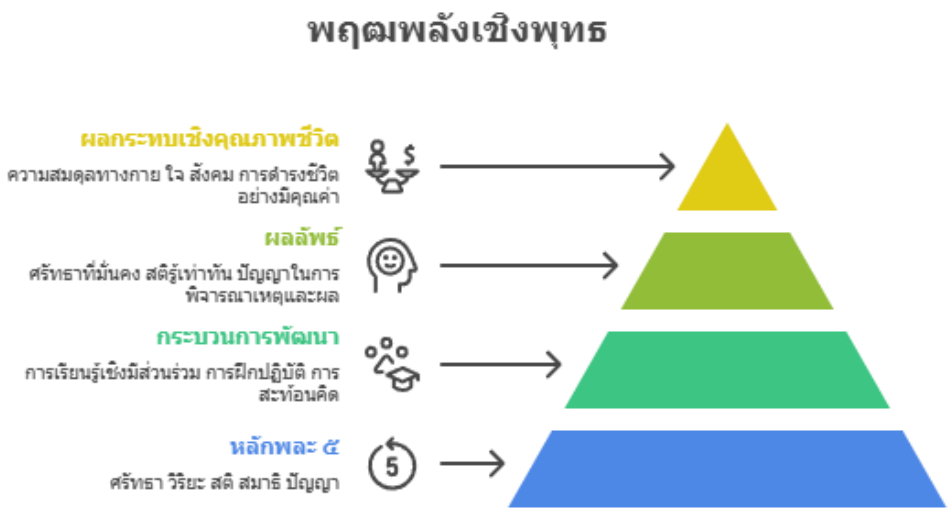
อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันพบว่า โรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัยมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธ โดยส่งผลเชิงบวกใน 4 มิติ ได้แก่ ด้านประชาชน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านผู้สูงอายุ ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาแบบองค์รวม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2002) ที่เสนอแนวคิด Active Ageing ว่าการพัฒนาผู้สูงอายุต้องครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ การมีส่วนร่วม และความมั่นคงในชีวิต โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของชุมชนและการสร้างเครือข่ายทางสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ วะสี (2558) ที่เน้นการพัฒนาสุขภาวะองค์รวม โดยชี้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องครอบคลุมทั้งด้านกาย จิต สังคม และปัญญา รวมถึงการพึ่งพาตนเองในด้านเศรษฐกิจ ซึ่งปรากฏในกิจกรรมฝึกอาชีพและแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการรับรู้ของผู้สูงอายุบางกลุ่มสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบสนับสนุนและการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กรมกิจการผู้สูงอายุ (2564) ที่ระบุว่าการพัฒนาผู้สูงอายุจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษากระบวนการและรูปแบบการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธ พบว่า โรงเรียนมีรูปแบบการพัฒนาแบบองค์รวม โดยบูรณาการหลักพละ 5 เข้ากับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทั้งด้านจิตใจ พฤติกรรม และคุณภาพชีวิต ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) ที่กล่าวว่าการพัฒนามนุษย์ตามแนวพุทธธรรมต้องอาศัยกระบวนการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับชีวิตจริง โดยเฉพาะการพัฒนาจิตใจผ่านสติและสมาธิ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเกิดปัญญา กระบวนการที่เริ่มจากศรัทธาไปสู่ปัญญา สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของ “การพัฒนาเชิงระบบภายใน” (Inner Development) ซึ่งทำให้ผู้สูงอายุสามารถควบคุมอารมณ์ มีวินัย และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในมิติทางจิตวิญญาณ นอกจากนี้ การบูรณาการกิจกรรมชุมชน เช่น การปฏิบัติธรรม การเรียนรู้ร่วมกัน และกิจกรรมจิตอาสา ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของพฤฒพลังเชิงพุทธ และนำไปสู่การเป็น “ผู้สูงอายุเชิงพลัง” ที่สามารถมีบทบาทในการพัฒนาชุมชน

ได้อย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุรธร จีนา (2567) ได้ทำการเรื่อง “รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงพุทธบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างพฤฒพลัง สำหรับโรงเรียนผู้สูงอายุ จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า การพัฒนาพฤฒพลังผู้สูงอายุสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับแนวคิดพฤฒพลังของ องค์การอนามัยโลก โดยครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านหลักประกันความมั่นคงปลอดภัย ในมิติด้านสุขภาพ ใช้หลักอายุสสธรรมและไตรลักษณ์ เพื่อส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและจิตใจอย่างเข้าใจธรรมชาติของชีวิต ด้านการมีส่วนร่วม ใช้หลักสังคหวัตถุและสาราณียธรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมและส่งเสริมการมีบทบาทในชุมชน ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัย ใช้หลักสัปปายะและเบญจศีลเบญจธรรม เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตทั้งทางกายและจิตใจ นอกจากนี้ ยังพบว่าโรงเรียนผู้สูงอายุจังหวัดเชียงใหม่มีการจัดหลักสูตรและกิจกรรมที่ครอบคลุมทั้ง 3 ด้านอย่างเป็นระบบ โดยพัฒนาเป็นรูปแบบ “พุทธพลังชราสุขโมเดล” ซึ่งประกอบด้วย “6 สุข” ได้แก่ สุขกายสังขาร สุขสำราญจิต สุขมิตรสัมพันธ์ชุมชน สุขสร้างกุศลสาธารณะ สุขสัปปายะเหมาะสม และสุขอุดมศีลธรรม ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งกาย ใจ สังคม และปัญญาอย่างสมดุลและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

1. การบูรณาการหลักพละ 5 สู่แนวคิด “พฤฒพลังเชิงพุทธ” ผลการศึกษาคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า หลักพละ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา เป็นพลังทางจิตที่เกื้อหนุนการพัฒนาชีวิตให้มั่นคงและสมดุล เมื่อนำมาประยุกต์กับบริบทผู้สูงอายุ จึงเกิดแนวคิด “พฤฒพลังเชิงพุทธ” ซึ่งหมายถึง พลังชีวิตของผู้สูงอายุที่ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านบนฐานของหลักธรรม องค์ความรู้ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า พละ 5 มิใช่เพียงหลักธรรมเชิงนามธรรม หากแต่สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างศักยภาพผู้สูงอายุ ทั้งในด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และปัญญา

2. รูปแบบการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธในบริบทโรงเรียนผู้สูงอายุ ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันพบว่า โรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัยเทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ มีการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาพละ 5 อย่างเป็นรูปธรรม เช่น 1. กิจกรรมฟังธรรมและสนทนาธรรม เสริมสร้างศรัทธาและปัญญา 2. กิจกรรมจิตอาสาและการมีส่วนร่วมในชุมชน เสริมสร้างวิริยะ 3. การฝึกเจริญสติและสมาธิ เสริมสร้างสติและสมาธิ องค์ความรู้สำคัญคือ การจัดกิจกรรมในลักษณะ “บูรณาการ” ไม่แยกพละแต่ละข้อออกจากกัน แต่เชื่อมโยงเป็นกระบวนการพัฒนาต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและทัศนคติอย่างชัดเจน

3. กระบวนการพัฒนาพฤฒพลังเชิงพุทธแบบมีส่วนร่วม การวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธประสบผลสำเร็จ คือ กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Process) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนคิด และเรียนรู้ร่วมกัน องค์ความรู้ที่ได้ คือ การเสริมสร้างพละ 5 ในผู้สูงอายุควรดำเนินการผ่าน 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1. การสร้างความเข้าใจในหลักธรรมอย่างถูกต้อง 2. การฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับวัย 3. การสะท้อนคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน กระบวนการดังกล่าวช่วยให้พละ 5 พัฒนาเป็น “พลังภายใน” ที่มั่นคง และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

4. แบบจำลององค์ความรู้: “รูปแบบการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธตามหลักพละ 5” จากการสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผู้วิจัยสามารถนำเสนอแบบจำลององค์ความรู้ที่ประกอบด้วย (1) ฐานแนวคิด หลักพละ 5 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท (2) กระบวนการพัฒนา การเรียนรู้เชิงมีส่วนร่วม การฝึกปฏิบัติ และการสะท้อนคิด (3) ผลลัพธ์ ผู้สูงอายุมีศรัทธาที่มั่นคง ความเพียรในการดำเนินชีวิต สติรู้เท่าทัน สมาธิที่ตั้งมั่น และปัญญาในการพิจารณาเหตุและผล (4) ผลกระทบเชิงคุณภาพชีวิต เกิดความสมดุลทางกาย ใจ สังคม และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในชุมชน

สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่สำคัญ คือ การพัฒนากรอบแนวคิด “พฤฒพลังเชิงพุทธ” บนฐานหลักพละ 5 และการประยุกต์ใช้ในบริบทโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างเป็นรูปธรรม แสดงให้เห็นว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเถรวาทสามารถนำมาพัฒนาเป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้นี้สามารถใช้เป็นต้นแบบ (Model) สำหรับโรงเรียนผู้สูงอายุหรือชุมชนอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยแนวทางพุทธบูรณาการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่าและยั่งยืนในอนาคต

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย เทศบาลเมืองโนนสูง-น้ำคำ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถสรุปและเสนอแนะได้ดังนี้

การเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธของโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัย มีพื้นฐานสำคัญจากการบูรณาการหลักพละ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นพลังทางจิตที่

เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบและมีลำดับขั้นในการพัฒนา โดยศรัทธาเป็นแรงจูงใจเริ่มต้น วิริยะเป็นพลังแห่งความเพียร สติเป็นเครื่องกำกับจิต สมาธิเป็นฐานของความมั่นคง และปัญญาเป็นผลลัพธ์ของการพัฒนาที่นำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผลและรู้เท่าทัน ในด้านสภาพปัจจุบันโรงเรียนผู้สูงอายุสร้างสุขสมวัยมีบทบาทเป็นกลไกสำคัญของชุมชนในการพัฒนาผู้สูงอายุ โดยสามารถสร้างผลลัพธ์เชิงบวกใน 4 มิติ ได้แก่ ด้านประชาชนที่มีส่วนร่วมและทัศนคติเชิงบวก ด้านสังคมที่เกิดเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดี ด้านเศรษฐกิจที่ส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง และด้านผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นทั้งทางกายและจิตใจ สำหรับกระบวนการและรูปแบบการพัฒนา พบว่าโรงเรียนใช้แนวทางการพัฒนาแบบองค์รวม โดยบูรณาการหลักพละ 5 เข้ากับกิจกรรมในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงทางจิตใจ มีวินัยในตนเอง ควบคุมอารมณ์ได้ดี และสามารถใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาชีวิตได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และเป็นพลังสำคัญของครอบครัวและชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้ **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** (1) ควรส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำหลักพละ 5 ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการออกแบบกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาศักยภาพทางจิตใจของผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ (2) ควรพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับบริบทชีวิตจริงของผู้สูงอายุ เช่น การฝึกสติในชีวิตประจำวัน การปฏิบัติสมาธิ และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (3) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ครอบครัว และภาคีเครือข่าย เพื่อสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน (4) ควรสนับสนุนทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ (5) ควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ และ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** (1) ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่น ๆ ในพระพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท 4 หรือพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาผู้สูงอายุ เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และขยายองค์ความรู้ (2) ควรดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณหรือแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อวัดผลลัพธ์ของการพัฒนาพฤฒพลังเชิงพุทธในเชิงตัวเลขและเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล (3) ควรขยายพื้นที่การศึกษาไปยังโรงเรียนผู้สูงอายุในบริบทอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินงานและค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (4) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรืออุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสม (5) ควรศึกษาผลกระทบระยะยาวของการเสริมสร้างพฤฒพลังเชิงพุทธต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ครอบครัว และชุมชน เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงลึกและสนับสนุนการพัฒนานโยบายในระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

ประเวศ วะสี. (2558). สุขภาวะองค์รวม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). การพัฒนาคนตามแนวพุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสมบัติ ธมฺมปญฺโญ. (2563). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ยุรธร จีนา. (2567). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงพุทธบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างพฤฒพลัง สำหรับโรงเรียนผู้สูงอายุ จังหวัดเชียงใหม่. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุภาภรณ์ ศรีสวัสดิ์. (2564). การพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุในชุมชนไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Creswell, J. W. (20 14). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

World Health Organization. (2002). Active ageing: A policy framework. Geneva: WHO.

การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7*

THE MANAGEMENT OF SCOUT ACTIVITIES BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 7

จักรกฤษณ์ ไพราม[1], สุพล จอกทอง[2] และ คัมภีร์ สุดแท้[3]

Chakrakrit Pairam[1], Supol Chokthong[2] and Kamphee Sudtae[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: littlelittleme1212@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า

Citation:

*จักรกฤษณ์ ไพราม, สุพล จอกทอง และ คัมภีร์ สุดแท้. (2569). การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 130-150.

Chakrakrit Pairam, Supol Chokthong and Kamphee Sudtae. (2026). The Management Of Scout Activities By School Administrators Under The Office Of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 7. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 130-150.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย ด้านเป้าหมายหลัก ด้านการจัดกิจกรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบริหารองค์กร

คำสำคัญ: การบริหาร, กิจกรรมลูกเสือ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the administration of scouting activities by school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, and 2) compare the level of opinions of personnel regarding the administration of scouting activities by school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, classified by position, age, and school size. 3) This research aimed to study approaches to promoting scouting activity management among school administrators in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7. The sample group consisted of 338 school administrators and teachers. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.80 and 1.00 The reliability coefficient of the entire questionnaire was 0.87, and

a semi-structured interview was used. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that

1. The overall management of scouting activities by school administrators in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 was at a high level.

2. A comparison of opinions regarding the management of scouting activities among school administrators in schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7, categorized by position and school size, showed statistically significant differences at the .05 level overall. However, when categorized by age, there were no significant differences overall or in specific aspects.

3. Guidelines for the management of scouting activities by school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 7 include: main objectives, activity organization, personnel development, and organizational management.

Keywords: Administration, Scout activities, School administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างเด็กให้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และมีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมที่จะเข้าสู่สังคมและใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ในระบบการศึกษาประถมศึกษาจะเน้นการวางรากฐานที่มั่นคงให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นช่วงวัยที่สำคัญ ตั้งแต่อายุ 6 ถึง 12 ปี หรือเทียบเท่ากับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่กำหนดกรอบการจัดการศึกษาของประเทศไทย ได้กำหนดให้การศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่รัฐมีหน้าที่จัดให้ประชาชนได้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่เท่าเทียมกันและพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ภายใต้กรอบนี้ การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การเรียนรู้ในชั้นเรียนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้นอกระบบ เช่น กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อเพิ่มพูนทักษะชีวิต ทักษะทางสังคม รวมถึงพัฒนานิสัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ระบบการศึกษาระดับประถมศึกษายังถูกออกแบบมาเพื่อรองรับการพัฒนาที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการสร้างสรรค์ ที่ช่วยให้เด็กได้มีโอกาสพัฒนาทั้งด้านวิชาการและทักษะชีวิตควบคู่กันไป เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์ผลงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น พร้อมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมปัจจุบันและอนาคต นอกจากนั้น ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ยังมีการวางกรอบให้มีการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งในระบบการศึกษาในโรงเรียน การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อรองรับความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เช่น ครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและยั่งยืน การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาจึงไม่ใช่เพียงการให้ความรู้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านอย่างรอบด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมให้เด็กสามารถเผชิญกับความท้าทายของชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นใจและมีคุณภาพ เป็นฐานที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นและการดำเนินชีวิตที่ประสบความสำเร็จในอนาคตตามเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

หลักสูตรกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เป็นหนึ่งในหลักสูตรที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้นอกห้องเรียนผ่านประสบการณ์จริงและกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านความรู้ คู่คุณธรรม และทักษะชีวิตที่เหมาะสมกับพัฒนาการทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมของเด็ก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) โดยกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะหลัก ได้แก่ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ กิจกรรมลูกเสือถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในระดับประถมศึกษา เนื่องจากมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรม

จริยธรรม ระเบียบวินัย รวมถึงส่งเสริมทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนพัฒนาทักษะชีวิตที่จำเป็น อาทิ การเป็นผู้นำ ความพยายาม ความเสียสละ ความสามัคคี และจิตสาธารณะ ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้นี้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมลูกเสือยึดหลักการเรียนรู้โดยการทำ (learning by doing) ซึ่งช่วยให้เด็กได้ฝึกฝนทักษะในสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านกิจกรรมที่ออกแบบอย่างเหมาะสมตามวัยและพัฒนาการ นอกจากนี้ยังเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่สอดแทรกการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น ความมีระเบียบวินัย การช่วยเหลือผู้อื่น การทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อีกทั้งกิจกรรมเหล่านี้ยังได้บูรณาการกับสาระการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับความรู้ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะชีวิตที่จำเป็น นอกจากนี้ กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารียังช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางร่างกาย อารมณ์ และสังคมของเด็ก ผ่านกิจกรรมกลางแจ้ง การเข้าค่ายพักแรม และการทำงานร่วมกับเพื่อนฝูง ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างความมั่นใจในตนเองและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมชั้น และยังเป็นการสร้างเสริมความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อันเป็นรากฐานสำคัญของการเป็นพลเมืองที่ดี (ประเสริฐ บุญเรือง, 2567)

การจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาได้รับการออกแบบและดำเนินการอย่างมีระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ โดยกำหนดเวลาและจำนวนชั่วโมงที่ชัดเจนสำหรับการจัดการเรียนรู้แต่ละระดับชั้น กิจกรรมเหล่านี้เน้นส่งเสริมการพัฒนาเด็กในทุกด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ความรู้ ทักษะชีวิต คุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการฝึกฝนทักษะทางสังคม เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ปัญหา และการตัดสินใจที่เหมาะสม บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาในการบริหารกิจกรรมลูกเสือมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดแผนการจัดกิจกรรม จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของครูผู้สอนและผู้นำลูกเสือ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อการสนับสนุนกิจกรรมให้ขยายผลและเข้มแข็งอย่างยั่งยืน (ประเสริฐ บุญเรือง, 2567) การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในปัจจุบันไม่เพียงแต่เน้นการพัฒนาด้านความรู้เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย โดยเฉพาะกิจกรรมลูกเสือที่เป็นกิจกรรมหลักในการปลูกฝังคุณค่าทางจิตใจและทักษะชีวิตอย่างเต็มที่ การบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

เขต 7 จึงถือเป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์และส่งเสริมโอกาสให้เด็กนักเรียนในพื้นที่ได้รับการเรียนรู้อย่างเต็มที่และยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษาโดยรวมในระยะยาว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2568)

กิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาถือเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทักษะชีวิตและพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กนักเรียนในระดับประถมศึกษา ซึ่งทำให้นักเรียนสามารถเติบโตและพัฒนาเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน กิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญหลายด้าน ได้แก่ การสร้างความสามารถในการป้องกันตนเอง การช่วยเหลือผู้อื่น การมีภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิต และการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขและมีคุณค่า กิจกรรมเหล่านี้ออกแบบให้เหมาะสมกับวัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยคำนึงถึงความสนุกสนาน การผจญภัย การได้รับมิตรภาพ และการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร (ประเสริฐ บุญเรือง, 2567) ในส่วนของการบริหารจัดกิจกรรมที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีการศึกษาเชิงลึกเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความต้องการ และพัฒนากลยุทธ์การบริหารกิจกรรมลูกเสือ โดยมีการวางแผนอย่างมีระบบทั้งในเรื่องการจัดมวลกิจกรรม การพัฒนาผู้นำลูกเสือ และการส่งเสริมบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2568)

แม้ว่านโยบายและหลักการจัดการกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีจะถูกวางไว้เป็นอย่างดีตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความคาดหวัง สำคัญคือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จะต้องสามารถบริหารจัดการกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนมีความเชี่ยวชาญในทักษะทางลูกเสืออย่างแท้จริง และนักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการลงมือปฏิบัติมากกว่าเพียงทฤษฎีในห้องเรียน อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน พบว่าการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

เท่าที่ควร จากรายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน พบสภาพปัญหาที่สำคัญในหลายด้าน ประการแรกคือด้านบุคลากร ครูผู้สอนบางส่วนขาดความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในกิจกรรมลูกเสือ ส่งผลให้การจัดกิจกรรมขาดความน่าสนใจและไม่สามารถถ่ายทอดจิตวิญญาณของลูกเสือได้อย่างเต็มที่ ประการต่อมาคือด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมักประสบปัญหาเรื่องข้อจำกัดด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการฝึก และสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรมกลางแจ้งหรือการเข้าค่ายพักแรม นอกจากนี้ยังพบว่าการบูรณาการกิจกรรมลูกเสือเข้ากับวิถีชีวิตและบริบทของท้องถิ่นยังทำได้ไม่ทั่วถึง ทำให้นักเรียนบางส่วนมองว่ากิจกรรมลูกเสือเป็นภาระงานหรือเป็นเพียงวิชาหนึ่งที่ต้องเรียนให้จบตามหลักสูตรมากกว่าจะเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคมและทักษะชีวิต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2568)

หากสภาพปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนและความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เพื่อค้นหาต้นตอของปัญหาและนำเสนอรูปแบบหรือกลยุทธ์การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางให้สถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะชีวิตที่เข้มแข็ง และเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

ทบทวนวรรณกรรม

อนุชิต สุขกสิ (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาคือกระบวนการดำเนินงานที่มีการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาในด้านบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด การบริหารต้องคำนึงถึงการวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อให้ทุกกระบวนการสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา ผู้บริหารต้องคัดสรรและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ตลอดจนสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรม ความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

อัจฉรา จงดี (2560) ให้ความหมายว่าการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาคือกระบวนการดำเนินงานทั้งหมดที่มุ่งให้สถานศึกษาสามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ครอบคลุมการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมดูแล การบริหารทั่วไปยังรวมถึงการดูแลโครงสร้างพื้นฐาน ความปลอดภัย และบรรยากาศในการเรียนการสอน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการงาน 4 ด้านหลัก (วิชาการ, งบประมาณ, บุคคล, และงานทั่วไป) ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อจัดสรรทรัพยากรและสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และมีทักษะพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 2,835 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำนวน 338 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นในด้านการบริหารกิจกรรมลูกเสือ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง อายุ และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและ

รายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตาม ตำแหน่ง และอายุ โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe'method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเป้าหมายหลัก ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกัน ในด้านเป้าหมายหลัก ด้านการจัดกิจกรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่าง จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้ายแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป้าหมายหลัก 2) ด้านการจัดกิจกรรม 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการบริหารองค์กร

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเป้าหมายหลัก ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่จับต้องได้ เน้นให้นักเรียนได้ฝึกทักษะจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บดีศักย์ กล้าหาญ (2568) ที่พบว่าการบริหารกิจกรรมลูกเสือในยุคปกติใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการจัดองค์กรและการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ขวัญเมือง ชูกร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกิจกรรมลูกเสือกับการประเมินคุณภาพงานลูกเสือภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ จักรพันธุ์ วรรณบุตร (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดแผนการจัด ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ด้านการนิเทศและประเมินผลแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือ ด้านการสร้างความตระหนักในการจัดกิจกรรมและด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงาน แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นการขับเคลื่อนกิจกรรมลูกเสืออย่างจริงจัง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกัน ในด้านเป้าหมายหลัก ด้านการจัดกิจกรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูมีบทบาทความรับผิดชอบที่ต่างกัน โดยผู้บริหารจะมองในเชิงนโยบายและการสนับสนุนทรัพยากร ส่วนครูจะมองในเชิงการนำไปใช้จริงในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธุ์ วรรณบุตร (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศ วุฒิทางลูกเสือ และประสบการณ์ทำงานด้านลูกเสือต่างกัน มีความเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวมและรายด้าน ส่วนระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรทุกช่วงวัยต่างตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือซึ่งเป็นกิจกรรมบังคับตามหลักสูตร และมีมาตรฐานการดำเนินงานที่ชัดเจนจากส่วนกลาง ทำให้แนวคิดในการบริหารจัดการไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บดีศักย์ กล้าหาญ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือยุคปกติใหม่ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบตามเพศ ประสบการณ์ด้านกิจกรรมลูกเสือและคุณวุฒิทางลูกเสือต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้ายแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านงบประมาณ บุคลากร และอุปกรณ์มากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทำให้ขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมพิเศษทำได้หลากหลายกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรรณี เนตรตระสูตร (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการลูกเสือของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าปัญหาภาระงานของครูและระบบสารสนเทศในสถานศึกษาที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานที่แตกต่างกันตามบริบทของโรงเรียน

3. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7

3.1 ด้านเป้าหมายหลัก จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีแนวทางการบริหาร ด้านเป้าหมายหลัก ได้แก่ 1) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดกิจกรรมลูกเสือให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ และบริบทของสถานศึกษา 2) วางเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมครอบคลุมด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ตามหลักการลูกเสือ 3) ส่งเสริมการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ผ่านกิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 4) มุ่งพัฒนาทักษะชีวิตที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา และการปรับตัว 5) ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของลูกเสือ ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ และจิตสาธารณะ 6) กำหนดเป้าหมายให้กิจกรรมลูกเสือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 7) ใช้ผลการประเมินผู้เรียนและความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปรับปรุงเป้าหมายการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสภาพจริงของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การเน้นพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมและทักษะศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Calabanga East District (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมลูกเสือและผลต่อการเรียนรู้แบบองค์รวม ผลการวิจัยชี้ว่า ระดับการมีส่วนร่วมสูงของนักเรียนในกิจกรรมลูกเสือสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย (ผ่านการฝึกทักษะกลางแจ้ง การเดินทางไกล และการฝึกความแข็งแรงของร่างกาย) ด้านจิตใจ (เช่น การมีความมั่นใจ การควบคุมอารมณ์ และการคิดวิเคราะห์) และด้านสังคม (เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความมีวินัยในกลุ่ม) ผู้วิจัยแนะนำว่าการออกแบบกิจกรรมควรผูกโยงกับหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียนเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และ Rajesh Kumar และคณะ (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของกิจกรรมลูกเสือต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและคุณลักษณะของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมลูกเสือช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ เช่น การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงวิพากษ์ นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นดีขึ้น อีกทั้งยังมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ และความอดทน มีความสอดคล้องว่ากิจกรรมลูกเสือสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม รวมถึงช่วยส่งเสริมทักษะชีวิตและการแก้ไขปัญหา

3.2 ด้านการจัดกิจกรรม จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีแนวทางการบริหาร ด้านการจัดกิจกรรม ได้แก่ 1) วางแผนและออกแบบกิจกรรมลูกเสือให้สอดคล้องกับมาตรฐาน หลักสูตร และคู่มือที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด 2) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การฝึกทักษะชีวิต การบำเพ็ญประโยชน์ การเดินทางไกล และการเข้าค่ายลูกเสือ 3) คำนึงถึงความเหมาะสมกับช่วงวัย ความแตกต่างระหว่างบุคคล และบริบทของผู้เรียนในแต่ละโรงเรียน 4) กำกับดูแลการจัดกิจกรรมให้มีความปลอดภัยสูงสุด ทั้งด้านสถานที่ อุปกรณ์ และการดูแลนักเรียน 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการทำงานร่วมกัน 6) บูรณาการกิจกรรมลูกเสือกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมของชุมชน 7) ติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลไปพัฒนากิจกรรมให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การส่งเสริมกิจกรรมที่หลากหลายและการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Active Learning) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sta. Lucia National High School (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การฝึก/กิจกรรมแบบเชิงโต้ตอบเพื่อฟื้นฟูการลูกเสือชายระดับมัธยมตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบกิจกรรมที่มีลักษณะโต้ตอบ (interactive) เช่น เกมการเรียนรู้ การจำลองสถานการณ์ และการทำงานกลุ่ม สามารถกระตุ้นความสนใจและมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ (leadership skills) ผ่านการมอบหมายบทบาทในสถานการณ์ต่าง ๆ เกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีม (teamwork) โดยมีการฝึกประสานงาน แบ่งหน้าที่ และแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งช่วยเสริมสร้างความนับถือตนเอง (self-esteem) เพราะนักเรียนได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพและประสบความสำเร็จในกิจกรรม นอกจากนี้ ผู้วิจัยเสนอให้ปรับเนื้อหาและรูปแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโครงการลูกเสือ ซึ่งกิจกรรมแบบเชิงโต้ตอบ (Interactive) และการจำลองสถานการณ์สามารถกระตุ้นการมีส่วนร่วมและพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้เรียนได้ดีกว่าการเรียนแบบปกติ

3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีแนวทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครู

ผู้บังคับบัญชาลูกเสือได้รับการอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติกำหนด 2) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานด้านกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง 3) จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้มีประสบการณ์และครูรุ่นใหม่ 4) นิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาแก่ครูผู้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรม 5) สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงานลูกเสือ เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติหรือการให้รางวัล 6) พัฒนาความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงและความปลอดภัยในการจัดกิจกรรมกลางแจ้ง 7) ส่งเสริมให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี เห็นคุณค่า และมีความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การส่งเสริมให้ครูอบรมและมีคุณวุฒิทางลูกเสือที่สูงขึ้น สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ จักรพันธุ์ วรรณบุตร (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือ นนทบุรี พบว่า ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกด้านงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ในจัดกิจกรรมลูกเสือ สนับสนุนให้ครูพัฒนาวุฒิทางลูกเสือและสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือ และสอดคล้องกับ พรรณี เนตรตระสูตร (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการลูกเสือของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับวุฒิทางลูกเสือที่ตรงตามภาระงานเพื่อแก้ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมและการวัดประเมินผล

3.4 ด้านการบริหารองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีแนวทางการบริหาร ด้านการบริหารองค์กร ได้แก่ 1) จัดโครงสร้างการบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษาให้ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ที่แน่นอน 2) วางแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ 3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ เช่น การจัดเก็บข้อมูลผู้เรียน แผนกิจกรรม และผลการประเมิน 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกในการสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ 5) บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม 6) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงานลูกเสืออย่างเป็นระบบ 7) นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การจัด

โครงสร้างงานที่ชัดเจนและการใช้เทคโนโลยีมาช่วยบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติยา แก้วผุดผ่อง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการบริหารงานกิจการลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพุนพิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการบริหารงานกิจการลูกเสือ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการพัฒนาคู่มือการบริหารงานกิจการลูกเสือ ประกอบด้วย (1) บทนำ (2) บทที่ 1 การบริหารงานลูกเสือกับผู้บริหาร (3) บทที่ 2 แนวทางการดำเนินงานลูกเสือในสถานศึกษา (4) บทที่ 3 พิธีการทางลูกเสือ (5) บทที่ 4 แนวทางการดำเนินการอยู่ค่ายพักแรม-แรมคืนและการสอบขั้นพิเศษ และ (6) บทที่ 5 การจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ผลการประเมินความสอดคล้องของคู่มือ พบว่า ทุกข้อมีดัชนีความสอดคล้อง 1.00 และผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินผลการใช้คู่มือ พบว่า (1) ทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้วิชาลูกเสือของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานกิจการลูกเสือของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) ความพึงพอใจคู่มือการบริหารงานกิจการลูกเสือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งได้พัฒนาคู่มือการบริหารงานเพื่อช่วยให้การดำเนินงานกิจการลูกเสือเป็นไปอย่างมีระบบ และสอดคล้องกับ จุไรรัตน์ ดวงคำ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือด้านผู้บริหารของกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือด้านผู้บริหารของกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 2) การศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือด้านผู้บริหารของกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือด้านผู้บริหารของกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของการบริหารกิจกรรมลูกเสือ ด้านผู้บริหารสูงที่สุด คือด้านการนำองค์กร รองลงมาคือ ด้านการควบคุม, ด้านการจัดการองค์กร และด้านการวางแผน ตามลำดับ และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือด้านผู้บริหารของกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 13 แนวทาง ประกอบด้วยด้านการวางแผน จำนวน 3 แนวทาง ด้านการจัดองค์การ 3 แนวทาง ด้านการนำองค์กร จำนวน 4 แนวทาง และ

ด้านการควบคุม จำนวน 3 แนวทาง ซึ่งได้เสนอแนวทางการบริหารจัดการองค์กรและการควบคุมเพื่อให้การบริหารกิจกรรมลูกเสือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ประกอบด้วย ด้านเป้าหมายหลัก ด้านการจัดกิจกรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบริหารองค์กร **ข้อเสนอแนะ** 1. ควรส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรงบประมาณ และสื่ออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างเพียงพอ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง 2. ควรจัดระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการบริหารกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง 3. ควรส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนหน่วยงานทางการศึกษา และองค์กรภายนอก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2562). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กิติยา แก้วผุดผ่อง. (2564). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานกิจการลูกเสือในโรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพุนพิน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ขวัญเมือง ชูกร. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกิจกรรมลูกเสือกับการประเมินคุณภาพงานลูกเสือภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารวิชาการศึกษา, 15(1), 77–92.

จักรพันธุ์ วรรณบุตร. (2568). บทบาทของผู้บริหารต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จุไรรัตน์ ดวงคำ. (2568). สภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมลูกเสือด้านผู้บริหารของกลุ่มโรงเรียนข้อมือเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา, 12(2), 45–63.

บดีศักย์ กล้าหาญ. (2568). การบริหารกิจกรรมลูกเสือยุคปกติใหม่: การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู. วารสารการบริหารการศึกษา, 11(3), 23–41.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ประเสริฐ บุญเรือง. (2567). ทิศทางการพัฒนากิจกรรมลูกเสือไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ.

พรรณี เนตรตระสูตร. (2565). สภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการลูกเสือของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (2567). รายงานประจำปีการศึกษา 2567. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.

_____. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 งานนโยบายและแผน.

อนุชิต สุขกสิ. (2560). กระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัจฉรา จงดี. (2560). การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรพา.

Calabanga East District. (2019). Student participation in scouting activities and holistic learning outcomes. Department of Education, Philippines.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Rajesh Kumar, P., Singh, R., & Patel, M. (2019). Impact of scouting activities on life skills and character development of primary school students. Journal of International Education Research, 13(4), 55–68.

Sta. Lucia National High School. (2019). Interactive scouting activities for junior high school boys: Leadership and teamwork development. Philippine Educational Review. 3(4), 45–58.

ปัจจัยด้านการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภค ในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์*

FACTORS AFFECTING ONLINE SHOPPING DECISION BEHAVIOR OF CONSUMERS IN MUANG DISTRICT, PHETCHABUN

ชาญวิทย์ ทองคำ[1], เจน จันทรสุภาเสน[2], แก้วตา ผิวพรรณ[3]

Chanwit Thongkum[1], Jane Chantarasupasen[2], Kaewta Phiwphun[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

[1-3]Phetchabun Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Labkub001@gmail.com

วันที่รับบทความ : 13 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 19 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 21 พฤษภาคม 2569

Received 13 May 2026; Revised 19 May 2026; Accepted 21 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) ศึกษาพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 3) วิเคราะห์ส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลกับผู้บริโภคที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีการใช้จ่ายในตลาดออนไลน์ในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งคัดเลือกแบบสะดวก จำนวน 384 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

Citation:

* ชาญวิทย์ ทองคำ, เจน จันทรสุภาเสน, แก้วตา ผิวพรรณ. (2569). ปัจจัยด้านการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภค ในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 151-164.

Chanwit Thongkum, Jane Chantarasupasen, Kaewta Phiwphun. (2026).

Factors Affecting Online Shopping Decision Behavior Of Consumers In Muang District, Phetchabun.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 151-164.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{x} = 4.05$) ด้านราคาอยู่ในระดับปานกลาง

2) พฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ภาพรวมในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.52) โดยด้านช่องทางในการซื้อสินค้าออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามด้วย ปัจจัยกระตุ้นต่อความต้องการในการซื้อสินค้า และด้านประเภทของสินค้าที่สั่งซื้อผ่านช่องทางออนไลน์ ตามลำดับ

3) ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ การจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด การให้บริการส่วนบุคคล และการรักษาความเป็นส่วนตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ได้ร้อยละ 66.5 (R^2=0.665) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทว่าปัจจัยด้านราคาปราศจากอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ ผู้ประกอบการจึงควรเน้นพัฒนาคุณภาพสินค้าควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพช่องทางการจัดจำหน่ายและการรักษาความปลอดภัยข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขัน

คำสำคัญ: การตลาดออนไลน์, พฤติกรรมการซื้อ, ส่วนประสมทางการตลาด, ผู้บริโภค, เพชรบูรณ์

Abstract

This article research aims to; 1) examine the online marketing mix of consumers in Mueang District, Phetchabun Province, 2) investigate the online purchasing behavior of consumers in Mueang District, Phetchabun Province, and 3) analyze the online marketing mix factors that influenced the online purchasing behavior of consumers in Mueang District, Phetchabun Province. This study used a quantitative research design. Data were collected from 384 consumers aged 18 years and above who engaged in online shopping within Mueang District, Phetchabun Province, selected through convenience sampling. Descriptive statistics and multiple regression analysis were employed for data analysis.

The research findings revealed the following:

1. The overall online marketing mix factors were perceived at a high level. The product dimension exhibited the highest mean score (4.05), while the price dimension remained at a moderate level.

2. The overall online purchasing behavior was at a high level ($\bar{X} = 3.52$). The online purchasing channels obtained the highest mean score, followed sequentially by stimulating purchasing demands and the categories of products purchased through online channels.

3. The dimensions of product, distribution, marketing promotion, personalization, and privacy security collectively predicted online purchasing behavior by 66.5% ($R^2 = 0.665$) at a statistical significance level of 0.05. Conversely, the price dimension had no influence on purchasing decisions.

Entrepreneurs should prioritize enhancing product quality alongside improving distribution channel efficiency and data security measures to cultivate consumer trust and elevate competitive advantages.

Keywords: Online Marketing, Online Purchasing Behavior, Marketing Mix, Consumers, Phetchabun Province

บทนำ

การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลภายใต้โยบายไทยแลนด์ 4.0 ส่งผลให้พฤติกรรมการอุปโภคบริโภคของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2566) โดยเฉพาะการขยายตัวของพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) ที่เข้ามาเป็นช่องทางหลักในการทำธุรกรรมซื้อขายสินค้าและบริการ (Abid, 2020) แนวคิดส่วนประสมทางการตลาดสมัยใหม่ (6Ps/4Cs) ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์กลยุทธ์การตลาดที่สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล (Belyh, 2015) เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

สภาพปัญหาในปัจจุบันพบว่าแม้ตลาดออนไลน์จะมีการเติบโตสูง แต่ผู้ประกอบการยังเผชิญความท้าทายจากความผันผวนของพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การแข่งขันที่รุนแรงในแพลตฟอร์มต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างกลยุทธ์การตลาดกับความคาดหวังที่แท้จริงของผู้บริโภค (พูนพงษ์ นัยนาภากรณ์, 2566) โดยเฉพาะด้านความชัดเจนของข้อมูลผลิตภัณฑ์และความสะดวกในการชำระเงิน ข้อมูลสถิติระบุว่าจำนวนผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตและกิจกรรมการซื้อขายออนไลน์มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นครอบคลุมทุกภูมิภาค (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568) หากผู้ประกอบการขาดความเข้าใจในปัจจัยเชิงลึกเหล่านี้ ย่อมส่งผลให้การดำเนินนโยบายทางการตลาดไร้ประสิทธิภาพและสูญเสียส่วนแบ่งทางการตลาดในที่สุด

สำหรับพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ถือเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการศึกษาที่สำคัญของจังหวัด ซึ่งมีประชากรหลากหลายและมีแนวโน้มการขยายตัวของการใช้งานอินเทอร์เน็ตในระดับสูง แต่จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่าผู้บริโภคในพื้นที่ยังมีพฤติกรรมการซื้อที่เฉพาะตัว โดยเฉพาะความเชื่อมั่นต่อระบบการขนส่งและโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่น การขาดข้อมูลงานวิจัยทางวิชาการที่เจาะลึกเฉพาะพื้นที่เกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคชาวเพชรบูรณ์ ทำให้ผู้ประกอบการในท้องถิ่นยังขาดทิศทางที่ชัดเจนในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์, 2566)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมและวิเคราะห์ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในการนำไปปรับใช้เพื่อกำหนดกลยุทธ์การตลาดออนไลน์ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ ช่วยเพิ่มศักยภาพการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจในระดับท้องถิ่นสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

3. เพื่อวิเคราะห์ส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย

ส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาด

ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) เป็นเครื่องมือที่องค์กรใช้เพื่อสนองความต้องการของตลาดเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้บริโภค แนวคิดพื้นฐานเริ่มจากองค์ประกอบ 4 ประการ (4Ps) ได้แก่ สินค้า ราคา ช่องทางจัดจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาด (Kotler & Keller, 2021) ต่อมามีการพัฒนาเป็น 6 ด้าน (6Ps) เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านสินค้าและบริการ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายออนไลน์ ด้านการส่งเสริมการตลาดออนไลน์ ด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว และด้านการให้บริการส่วนบุคคล โดยผู้ประกอบการต้องปรับแต่งบริการให้เข้ากับความต้องการเฉพาะรายและสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้น (Komari et al., 2020)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสื่อการตลาดออนไลน์

สื่อการตลาดออนไลน์ (Online Marketing Media) คือเครื่องมือดิจิทัลที่ใช้สื่อสารระหว่างผู้ประกอบการและผู้บริโภคผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อสร้างการรับรู้และกระตุ้นการตัดสินใจซื้อ สื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความจงรักภักดีต่อแบรนด์ ข้อมูลจากการรีวิว การให้คะแนน และความคิดเห็นของผู้ใช้งานจริงในสื่อ

สังคมออนไลน์ มีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่าและการตัดสินใจซื้ออย่างมาก (Okonkwo & Namkoisse, 2023; Andika et al., 2024)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริโภค

พฤติกรรมผู้บริโภคเป็นกระบวนการค้นหา เลือกซื้อ ใช้ และประเมินผลสินค้าเพื่อสนองความต้องการ พฤติกรรมนี้ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายใน เช่น แรงจูงใจและการรับรู้ และปัจจัยภายนอก เช่น สังคมและกลุ่มอ้างอิง (Schiffman & Wisenblit, 2019) การตัดสินใจซื้อมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ปัญหา การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจซื้อ และพฤติกรรมหลังการซื้อ ในยุคดิจิทัลผู้บริโภคจะใช้เวลาค้นหาข้อมูลและเปรียบเทียบสินค้าจากหลายแหล่งก่อนตัดสินใจ (ฉัตยาพร เสมอใจ, 2550; ชูชัย สมิทธิไกร, 2554)

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภค

ในสภาพแวดล้อมออนไลน์ ผู้บริโภคพิจารณาข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น รีวิวจากผู้ใช้จริง ราคา และความน่าเชื่อถือของร้านค้า ความสะดวกสบายและความปลอดภัยของระบบชำระเงินเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจ พฤติกรรมการซื้อออนไลน์จึงเป็นผลลัพธ์จากการผสมผสานระหว่างปัจจัยการตลาดออนไลน์และกระบวนการทางความคิดของผู้บริโภค

5. ช่องทางการตลาดออนไลน์ (Online Marketing Channels)

ช่องทางการตลาดออนไลน์ช่วยให้ผู้บริโภคเข้าถึงข้อมูลและเปรียบเทียบราคาได้รวดเร็ว ช่องทางสำคัญประกอบด้วย เว็บไซต์ร้านค้า, แพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซ (เช่น Shopee, Lazada) และสื่อสังคมออนไลน์ (เช่น Facebook, TikTok) การจัดการช่องทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มความถี่ในการซื้อและความจงรักภักดีต่อแบรนด์ (Kotler et al., 2016)

การศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องบูรณาการแนวคิดส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ 6Ps เข้ากับกระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ความเข้าใจในสื่อออนไลน์และช่องทางการจัดจำหน่ายที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ได้ตรงจุด เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้าได้อย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการตลาดออนไลน์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 204,956 คน (ข้อมูลปี พ.ศ. 2565) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 384 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 430 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปและมีประสบการณ์ซื้อสินค้าออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการซื้อ และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ 6 ด้าน (6Ps) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการผ่านผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) รวมทั้งฉบับเท่ากับ .957 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับดีมาก (Taber, 2018)

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในช่วงเดือนตุลาคมถึงธันวาคม พ.ศ. 2568 ข้อมูลที่ได้รับถูกนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) กับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยการตลาดและพฤติกรรมการซื้อ และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 262 คน ช่วงอายุระหว่าง 25–34 ปี จำนวน 137 คน สถานะภาพโสด จำนวน 188 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 229 คน ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 144 คน มีรายได้ 30,001–40,000 บาท

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านผลิตภัณฑ์	4.05	1.35	มากที่สุด	2
ด้านราคา	3.19	1.36	ปานกลาง	6
ด้านการจัดจำหน่าย	3.22	1.35	ปานกลาง	3
ด้านส่งเสริมการตลาด	4.35	1.35	มากที่สุด	1
ด้านการใช้บริการส่วนบุคคล	3.21	1.35	ปานกลาง	4
ด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว	3.19	1.35	ปานกลาง	5
รวม	**3.54**	**1.35**	**มาก**	

ตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.54, S.D. = 1.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด (Promotion) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 1.35) รองลงมาคือด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ($\bar{x}$ = 4.05, S.D. = 1.35) ด้านการจัดจำหน่าย ($\bar{x}$ = 3.22, S.D. = 1.35) ด้านการใช้บริการส่วนบุคคล ($\bar{x}$ = 3.21, S.D. = 1.35) ด้านราคา ($\bar{x}$ = 3.19, S.D. = 1.35) และด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว ($\bar{x}$ = 3.19, S.D. = 1.36) ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

พฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ช่องทางในการซื้อสินค้าออนไลน์	4.12	1.36	มาก	1
ประเภทของสินค้าที่สั่งซื้อผ่านช่องทางออนไลน์	3.19	1.35	ปานกลาง	3
ปัจจัยกระตุ้นต่อความต้องการในการซื้อสินค้า	3.25	1.35	ปานกลาง	2
รวม	**3.52**	**1.35**	**มาก**	

ตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ภาพรวมในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.52, S.D. = 1.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านช่องทางในการซื้อสินค้าออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. = 1.36) รองลงมาคือ ปัจจัยกระตุ้นต่อความต้องการในการซื้อสินค้า ($\bar{x}$ = 3.25, S.D. = 1.35) และด้านประเภทของสินค้าที่สั่งซื้อผ่านช่องทางออนไลน์ ($\bar{x}$ = 3.19, S.D. = 1.35) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

Model	B	Std. Error	Beta	t	p
ค่าคงที่	.752	.085		8.863	.000
ด้านผลิตภัณฑ์	.180	.035	.221	5.145	.000*
ด้านราคา	.051	.027	.065	1.858	.064
ด้านการจัดจำหน่าย	.116	.029	.160	4.015	.000*
ด้านส่งเสริมการตลาด	.161	.028	.220	5.668	.000*
ด้านการใช้บริการส่วนบุคคล	.097	.028	.134	3.407	.001*
ด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว	.149	.029	.209	5.111	.000*

R^2 = .665, Adjusted R^2 = .660, F = 139.801, F= .000*

* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ (β = .180, p < 0.05) ด้านการจัดจำหน่าย (β = .116, p < 0.05) ด้านส่งเสริมการตลาด (β = .161, p < 0.05) ด้านการใช้บริการส่วนบุคคล (β = .097, p < 0.05) และด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว (β = .149, p < 0.05) และตัวแบบที่ศึกษาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปได้ถูกต้อง ร้อยละ 66.0

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ผู้บริโภคให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์โดยรวมในระดับมาก โดยด้านผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าคุณภาพ ความหลากหลายและความแปลกใหม่ของสินค้าเป็นปัจจัยหลักในการดึงดูดความสนใจ สอดคล้องกับแนวคิดของการตลาด 4.0 ที่ระบุว่าผลิตภัณฑ์เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สร้างคุณค่าและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อโดยตรง (Kotler et al., 2016; Kotler & Keller, 2021) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนรี ปิ่นวันนา และ สุวรรณา เตชะธีระปรีดา (2565) ที่พบว่าปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้ออย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ด้านราคามีระดับความสำคัญปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ เดชาวีย์ นันทธนอัครดี และคณะ (2567) ที่พบว่าราคาเป็นปัจจัยสำคัญหลัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของผู้บริโภคในพื้นที่อำเภอเมืองเพชรบูรณ์เน้นคุณค่าของสินค้าที่ได้รับและความสะดวกมากกว่าการเปรียบเทียบราคาเพียงอย่างเดียว

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ผู้บริโภคมีพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยช่องทาง E-Marketplace เช่น Shopee และ Lazada เป็นที่นิยมสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการตัดสินใจซื้อ ที่อธิบายว่าพฤติกรรมผู้บริโภคยุคดิจิทัลขับเคลื่อนด้วยการค้นหาข้อมูลและการประเมินทางเลือกผ่านสื่อออนไลน์อย่างเข้มข้น (Engel et al., 1995; Blackwell et al., 2005) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคณิษา อภิศุภกรกุล (2566) และดวงตา อ่อนเวียง (2568) ที่พบว่าผู้บริโภคหันมาพึ่งพาข้อมูลรีวิวและประสบการณ์จากผู้ใช้จริงมากขึ้นเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นก่อนตัดสินใจซื้อ

3. ผลการวิเคราะห์ส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ การ

จัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด การใช้บริการส่วนบุคคล และการรักษาความเป็นส่วนตัว สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ได้ถึงร้อยละ 66.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดการตลาด 4.0 ที่เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ (Kotler & Keller, 2021) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิไล โพธิ์ชัย และสุปราณี ปาวิลัย (2564) เกี่ยวกับอิทธิพลของแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านราคาไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อในพื้นที่นี้อย่างมีนัยสำคัญ ชี้ให้เห็นว่าผู้บริโภคในท้องถิ่นให้ความสำคัญกับคุณค่าโดยรวม (Perceived Value) ทั้งในด้านคุณภาพบริการ ความน่าเชื่อถือของระบบ และประสบการณ์ที่ได้รับ มากกว่าปัจจัยด้านราคาเพียงประการเดียว (Chartprasert & Deedenkeeratisakul, 2022)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ มีส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 ข้อเสนอแนะด้านผลิตภัณฑ์ ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสินค้าให้มีความแปลกใหม่ หลากหลาย และตรงตามความต้องการเฉพาะบุคคล เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงที่สุดต่อการตัดสินใจซื้อ 1.2 ข้อเสนอแนะด้านการส่งเสริมการตลาด ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการขายอย่างสม่ำเสมอ เช่น การลดราคา หรือการแจกส่วนลดผ่านแคมเปญต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความต้องการซื้อของผู้บริโภคในพื้นที่ 1.3 ข้อเสนอแนะด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและการให้บริการ ผู้ประกอบการควรเลือกใช้แพลตฟอร์มที่เป็นมาตรฐาน เช่น E-Marketplace (Shopee, Lazada) เนื่องจากเป็นช่องทางที่ผู้บริโภคนิยมใช้มากที่สุด พร้อมทั้งพัฒนาความรวดเร็วในการจัดส่งและมีเจ้าหน้าที่ตอบกลับข้อมูลลูกค้าอย่างทันท่วงที 1.4 ข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัยและข้อมูลส่วนบุคคล ร้านค้าควรมีนโยบายการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้าที่ชัดเจนและสร้างระบบการชำระเงินที่น่าเชื่อถือ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว และ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** การศึกษาเชิงเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริโภคในพื้นที่อื่นที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจต่างกัน หรือศึกษาปัจจัยตัวแปรต้นอื่นเพิ่มเติม เช่น ความเชื่อมั่นในตราสินค้า (Brand Trust) หรืออิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์ในสื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อ

ค้นพบเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและเทคนิคกลยุทธ์ (Strategy) ที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนตลาดออนไลน์ระดับท้องถิ่นให้ยั่งยืนสืบไป

เอกสารอ้างอิง

ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2554). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงตา อ่อนเวียง. (2568). การตัดสินใจของผู้บริโภคในการเลือกซื้อคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กในเขตจังหวัดยโสธร. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 13(1), 18–29.

เดชาวีย์ นันทธนอัครดี, ตระกูล จิตวัฒนากร และ วิโรชน์ หมื่นเทพ. (2567). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม TikTok Shop ของผู้บริโภคที่อาศัยอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์, 4(3), 348–360.

พูนพงษ์ นัยนาภากรณ์. (2566). สนค. แนะ เข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ ปรับธุรกิจให้ดึงดูดใจนักช้อป. เรียกใช้เมื่อ 10 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.tpso.go.th/news/2402-0000000019

ภัคณิษา อภิศุภกรกุล. (2566). พฤติกรรมการใช้สื่อโฆษณาดิจิทัลที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้า ผ่านระบบออนไลน์ของผู้บริโภคในจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 10(1), 205–218.

วรรณวิไล โพธิ์ชัย และสุปราณี ปาวิลัย. (2564). ปัจจัยทางการตลาดดิจิทัลที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ผ่านช่องทาง e-Marketplace ในกรุงเทพมหานคร. วารสารสมาคมนักวิจัย, 26(3), 259–277.

สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์. (2566). เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ 20 ปี พ.ศ. 2566-2585. เพชรบูรณ์: สำนักงานจังหวัดเพชรบูรณ์.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2566). การสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). การสำรวจการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในครัวเรือน พ.ศ.2567 (ไตรมาส 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

อรนรี ปิ่นวันนา และสุวรรณา เตชะธีระปรีดา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดออนไลน์ และการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 19(2), 89–108.

Abid, S. (2020). Future of E-commerce: An Analysis of Ecommerce in Retail Business. International Research Journal of Electronics and Computer Engineering, 5(4), 10-14.

Andika, A. D. P., Lestari, E. I. P., & Wiliam, A. (2024). Analyzing the Role of Influencers in Digital Marketing Strategy: A Case Study in the Online Fashion Industry. Ilomata International Journal of Social Science, 5(2), 444-459.

Belyh, A. (2015). Understanding the 4C's of the Marketing Mix. Wurzburg: Cleverism.

Blackwell, R. D., Miniard, P. W., & Engel, J. F. (2005). Consumer Behavior (10th ed). Cincinnati: South-Western College Pub.

Chartprasert, D.-K., & Deedenkeeratisakul, K. (2022). Domestic Customers' Perceived Value Toward Thai Cultural Products. Journal of Management Science Chiangrai Rajabhat University, 17(2), 31-59.

Engel, J. F., Blackwell, R. D., & Miniard, P. W. (1995). Consumer Behavior. New York: Dryden Press.

Komari, A., Indrasari, L. D., Tripariyanto, A. Y., & Rahayuningsih, S. (2020). Analysis of SWOT Marketing Strategies and 7P Influence on Purchasing Decision. Journal of Physics: Conference Series, 1569(3), 032002.

Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2016). Marketing 4.0: Moving from Traditional to Digital. New Jersey: John Wiley & Sons.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). Marketing Management (16th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Okonkwo, I., & Namkoisse, E. (2023). The Role of Influencer Marketing in Building Authentic Brand Relationships Online. Journal of Digital Marketing and Communication, 3, 81–90.

Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. (2019). Consumer Behavior. New York: Pearson.

Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. Research in Science Education, 48(6), 1273–1296.

รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย*

A MODEL OF BUDDHIST CONSTRUCTION MANAGEMENT BASED ON COOPERATION AMONG MONASTERY, PEOPLE, AND STATE FOR THE HAPPINESS CREATION PROJECT OF THE SANGHA ADMINISTRATION IN NONG KHAI PROVINCE

พระศรัณญกมล ภทฺทมงฺคโล (ชนะบุญ)[1], พระครูพิศาลสารบัณฑิต[2] และ พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโณ[3]

Phrasaranyakamon Bhattamangkaro (Chanaboon)[1], Phrakru Phisalsarbunthit[2] and Phramaha Prateep Abhivaddhano[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nong Khai Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: 6402105009@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ : 9 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 16 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 18 พฤษภาคม 2569

Received 9 May 2026; Revised 16 May 2026; Accepted 18 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย 2) เพื่อศึกษาการพัฒนากิจกรรมงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย 3) เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข

Citation:

* พระศรัณญกมล ภทฺทมงฺคโล (ชนะบุญ), พระครูพิศาลสารบัณฑิต และ พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโณ. (2569). รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 165-182.

Phrasaranyakamon Bhattamangkaro (Chanaboon), Phrakru Phisalsarbunthit and Phramaha Prateep Abhivaddhano. (2026). A Model Of Buddhist Construction Management Based On Cooperation Among Monastery, People, And State For The Happiness Creation Project Of The Sangha Administration In Nong Khai Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 165-182.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาตามกระบวนการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชารัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย เป็นการบริหารเชิงพุทธที่ใช้วัดเป็นศูนย์กลางความร่วมมือระหว่างพระสงฆ์ ชุมชน และภาครัฐ โดยบูรณาการหลัก 5 ส. จิตอาสา และสัปปายะ เพื่อพัฒนาพื้นที่วัดให้สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาวะของชุมชนอย่างยั่งยืน

2) การพัฒนากิจกรรมงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชารัฐ สร้างสุข” เป็นกระบวนการบูรณาการความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน ภาครัฐ และภาคีเครือข่าย โดยผสานหลัก 5ส. จิตอาสา และสัปปายะ ในการวางแผนและจัดกิจกรรมด้านสังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา และวัฒนธรรม เพื่อยกระดับพื้นที่วัดและเสริมสร้างความสามัคคีของชุมชน

3) รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชารัฐ สร้างสุข” เป็นโมเดลการบริหารเชิงพุทธที่บูรณาการหลัก 5 ส. จิตอาสา และสัปปายะ โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางการจัดการพื้นที่สาธารณะ มุ่งสร้างความสะอาด ความเป็นระเบียบ สุขลักษณะ และวินัยของชุมชน จนเกิดสุขภาวะกาย ใจ และสังคมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, งานสาธารณูปการ, โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข

Abstract

This research article aimed to: 1) study the administration of public utility affairs under the “Wat Pracha Rat Sangsuk” project of the Sangha in Nong Khai Province; 2) examine the development of public utility activities under the “Wat Pracha Rat Sangsuk” project of the Sangha in Nong Khai Province; and 3) propose a model for the administration of public utility affairs under the “Wat Pracha Rat Sangsuk” project of the Sangha in Nong Khai Province. This study employed qualitative research methodology, collecting data from 24 key informants, including monks and laypersons, and analyzing the data through content analysis based on the research process.

The research findings revealed that:

1) The administration of public utility affairs under the “Wat Pracha Rat Sangsuk” project of the Sangha in Nong Khai Province is a Buddhist-oriented management approach that uses temples as the center of cooperation among monks, communities, and government sectors. The project integrates the principles of the 5 S system, volunteer spirit, and the concept of Sappaya (supportive environment) to develop temple areas that are clean, orderly, safe, and conducive to sustainable community well-being.

2) The development of public utility activities under the “Wat Pracha Rat Sangsuk” project is an integrated process of collaboration among temples, communities, government agencies, and network partners. It combines the principles of the 5S system, volunteerism, and Sappaya in planning and organizing activities related to society, environment, education, and culture in order to improve temple environments and strengthen community unity.

3) The model for the administration of public utility affairs under the “Wat Pracha Rat Sangsuk” project is a Buddhist management model that integrates the principles of the 5 S system, volunteer spirit, and Sappaya by using temples as the center for public space management. The model aims to promote cleanliness, orderliness, hygiene, and community discipline, leading to sustainable physical, mental, and social well-being.

Keywords: Management, Public Utility Affairs, Wat Pracha Rat Sang Suk Project

บทนำ

วัดเป็นสถาบันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่มีบทบาทต่อวิถีชีวิตของประชาชนไทยมาอย่างยาวนาน ทั้งด้านการศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การพัฒนาจิตใจ และการเป็นศูนย์กลางของชุมชน โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น วัดยังเป็นแหล่งเรียนรู้และพื้นที่สร้างความสัมพันธ์ของคนในชุมชนอีกด้วย (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2543) ดังนั้น การบริหารจัดการวัดในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม

สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของประชาชน งานสาธารณูปการถือเป็นภารกิจสำคัญของคณะสงฆ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสาธารณประโยชน์ การดูแลสิ่งแวดล้อม การจัดระเบียบพื้นที่วัด และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของชุมชน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2562) ทั้งนี้ การบริหารจัดการวัดยุคใหม่มิได้มุ่งเพียงการดูแลอาคารสถานที่ แต่ยังรวมถึงการพัฒนาวัดให้เป็นพื้นที่แห่งสุขภาวะและการเรียนรู้ของชุมชนอย่างยั่งยืน มหาเถรสมาคมร่วมกับภาครัฐจึงได้ขับเคลื่อนโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” เพื่อพัฒนาวัดให้สะอาด สงบ ร่มรื่น และปลอดภัย โดยบูรณาการหลัก 5ส. หลักสัปปายะ และจิตอาสา เพื่อส่งเสริมให้วัดเป็นพื้นที่สาธารณะที่ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม (กรมการศาสนา, 2563) ซึ่งสะท้อนแนวคิดการบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงพระพุทธศาสนากับการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม จังหวัดหนองคายเป็นพื้นที่ที่มีวัดจำนวนมากและหลายวัดเข้าร่วมโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาด้านการจัดระบบพื้นที่ ความสะอาด ความต่อเนื่องของกิจกรรมจิตอาสา งบประมาณ และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ยังไม่ทั่วถึง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551) รวมถึงการขาดรูปแบบการบริหารจัดการและการบูรณาการความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาครัฐอย่างชัดเจน ทำให้การดำเนินงานบางส่วนยังไม่เกิดความยั่งยืน (พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2540) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย” เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการ การพัฒนากิจกรรม และเสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนที่สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาวะของประชาชนอย่างยั่งยืน ตามแนวทางพระพุทธศาสนาและแนวคิดประชารัฐ (วศิน อินทสระ, 2549)

ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อทำการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน ของการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย พบว่า หลายวัดยังประสบปัญหาด้านการจัดการพื้นที่ การดูแลรักษาความสะอาด และการสร้างความต่อเนื่องของกิจกรรมจิตอาสา เนื่องจากขาดการวางแผนและระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน ส่งผลให้บางพื้นที่ภายในวัดยังขาดความเป็นระเบียบและไม่เอื้อต่อการใช้ประโยชน์ของประชาชน (พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2536) นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านทรัพยากรและงบประมาณสนับสนุนที่มีอยู่อย่างจำกัด รวมถึงการขาดบุคลากรหรือจิตอาสาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลัก 5ส. และการจัดการสภาพแวดล้อมภายในวัดอย่างถูกต้อง

ส่งผลให้การดำเนินงานบางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2541) อีกทั้ง การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายภาคีในบางพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาพื้นที่วัดยังคงเป็นภาระหลักของพระสงฆ์หรือคณะกรรมการวัดเพียงฝ่ายเดียว ส่งผลให้การพัฒนาขาดพลังขับเคลื่อนจากชุมชน และไม่สามารถสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมได้อย่างแท้จริง (พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ ฐิตญาโณ), 2542) ทำให้ทราบปัญหาของการวิจัย เพื่อที่จะกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องศึกษา ด้วยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย 1) พระสังฆาธิการและพระสงฆ์ผู้รับผิดชอบงานสาธารณูปการของวัดในโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” 2) ผู้นำชุมชนและประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัด 3) เจ้าหน้าที่ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ 4) จิตอาสาและเครือข่ายภาคีที่สนับสนุนกิจกรรมงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดหนองคาย

จากความเป็นมา ความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของการวิจัยต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการบูรณาการหลักพระพุทธศาสนาเข้ากับแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาวัดให้เป็นพื้นที่สาธารณะเพื่อสุขภาวะของชุมชน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาครัฐในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและกิจกรรมของโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ในพื้นที่อื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการงานสาธารณูปการเชิงพุทธที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน เพื่อที่จะได้ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย คือ 1) ได้ทราบแนวทางการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ ตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคายอย่างเป็นระบบ 2) ได้ทราบแนวทางการพัฒนากิจกรรมงานสาธารณูปการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่ายภาคี 3) ได้รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการเชิงพุทธที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวัดและชุมชนได้อย่างยั่งยืน 4) เป็นข้อมูลเชิงวิชาการสำหรับคณะสงฆ์ หน่วยงานภาครัฐและองค์กรชุมชนในการพัฒนางานสาธารณูปการตามแนวทางประชารัฐ 5) เป็นองค์ความรู้ที่สามารถขยายผลไปสู่การพัฒนาวัดต้นแบบด้านสุขภาวะและการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะในบริบทอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย

2. เพื่อศึกษาการพัฒนากิจกรรมงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย

3. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งศึกษาสภาพการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ การพัฒนากิจกรรม และการเสนอรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงเอกสาร ควบคู่กับการศึกษาภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย ทั้งในด้านแนวคิด หลักการ กระบวนการดำเนินงาน การพัฒนากิจกรรม และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ

2. พื้นที่ในการวิจัย พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วัดในเขตจังหวัดหนองคายที่เข้าร่วมโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ซึ่งเป็นวัดที่มีการดำเนินกิจกรรมด้านงานสาธารณูปการ การพัฒนาสภาพแวดล้อม การจัดระเบียบพื้นที่วัด และการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับชุมชนและหน่วยงานภาครัฐ

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 24 รูป/คน ประกอบด้วย 1) พระสังฆาธิการและพระสงฆ์ผู้รับผิดชอบงานสาธารณูปการของวัด จำนวน 8 รูป 2) ผู้นำชุมชนและประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัด จำนวน 6 คน 3) เจ้าหน้าที่ภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” จำนวน 5 คน 4) จิตอาสาและเครือข่ายภาคีที่สนับสนุนกิจกรรมงานสาธารณูปการของวัด

จำนวน 5 คน ผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวเป็นผู้ที่มีบทบาทและประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” และสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคายได้อย่างเหมาะสม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการงานสาธารณูปการ การดำเนินกิจกรรมตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” การบูรณาการหลัก 5 ส. จิตอาสา และสัปปายะ การมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่าย ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย 2. แบบบันทึกการสังเกต ใช้สำหรับบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การจัดพื้นที่ภายในวัด กิจกรรมจิตอาสา และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่วิจัย3. การศึกษาข้อมูลเอกสาร ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ งานคณะสงฆ์ โครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” หลัก 5 ส. หลักสัปปายะ และแนวคิดการบริหารจัดการเชิงพุทธ

5. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ประสานงานกับวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล 3) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 4) สังเกตสภาพพื้นที่ การดำเนินกิจกรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่วิจัย 5) บันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และเอกสารต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และเอกสารมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นการศึกษา แล้วนำมาสังเคราะห์และเรียบเรียงเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

8. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกต เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในพื้นที่วิจัย

9. การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะการพรรณนาวิเคราะห์ โดยเรียบเรียงข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมเชื่อมโยงแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลภาคสนาม เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคายอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทของชุมชนต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ การพัฒนากิจกรรม และเสนอรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและเรียบเรียงเชิงพรรณนา ผลการวิจัยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย เป็นรูปแบบการบริหารเชิงพุทธที่ใช้วัดเป็นศูนย์กลางของความร่วมมือระหว่างพระสงฆ์ ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ โดยอาศัยหลัก 5ส. หลักจิตอาสา และหลักสัปปายะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาพื้นที่วัดให้เป็นพื้นที่สาธารณะที่สะอาด เป็นระเบียบ และเอื้อต่อสุขภาวะของประชาชน การดำเนินงานมุ่งเน้นการจัดระบบพื้นที่ การดูแลสิ่งแวดล้อม การปรับภูมิทัศน์ และการสร้างความปลอดภัยภายในวัด เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้ามาใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการพื้นที่อย่างเป็นระบบส่งผลให้วัดมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น และมีความเป็นระเบียบมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมวินัยและความรับผิดชอบของผู้ใช้พื้นที่ โดยเฉพาะการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาที่ทำให้

ประชาชนเกิดความรู้สึกผูกพันและมีส่วนร่วมในการดูแลวัดร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และองค์ความรู้เชิงปฏิบัติในการรักษามาตรฐานของโครงการอย่างต่อเนื่องในบางพื้นที่ ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ หากมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง จะสามารถยกระดับวัดให้เป็นศูนย์กลางสุขภาวะของชุมชน และเป็นต้นแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการแบบประชารัฐได้อย่างยั่งยืน

2. สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการพัฒนากิจกรรมงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากิจกรรมงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย เป็นกระบวนการบริหารเชิงพุทธที่เน้นการบูรณาการความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน ภาครัฐ และเครือข่ายภาคีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาพื้นที่วัดให้เป็นพื้นที่สาธารณะที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์ของประชาชนทุกช่วงวัย โดยกระบวนการดำเนินงานเริ่มจากการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน การวางแผนพัฒนาพื้นที่ การจัดกิจกรรมจิตอาสา และการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในวัดอย่างเป็นระบบ กิจกรรมที่ดำเนินการครอบคลุมทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา วัฒนธรรม และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น การทำความสะอาดวัด การคัดแยกขยะ การปลูกต้นไม้ การปรับปรุงพื้นที่สาธารณะ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ชุมชน ผลจากการดำเนินกิจกรรมทำให้พื้นที่วัดมีความเป็นระเบียบ สะดวก และเอื้อต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างความสามัคคี ความรับผิดชอบร่วม และความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดกับชุมชน นอกจากนี้ การดำเนินกิจกรรมตามโครงการยังช่วยส่งเสริมให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการที่เชื่อมโยงมิติด้านกาย ใจ และสังคมเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม และสามารถขยายผลไปสู่การพัฒนาชุมชนในบริบทอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย เป็นรูปแบบการบริหารเชิงพุทธที่บูรณาการหลัก 5ส. หลักจิต

อาสา และหลักสัปปายะเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางของการจัดการพื้นที่สาธารณะและการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน การบริหารจัดการด้านสะสางมุ่งเน้นการจัดระเบียบพื้นที่ การคัดแยกวัสดุอุปกรณ์ และการกำจัดสิ่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและความเป็นระเบียบภายในวัด ด้านสะดวกมุ่งพัฒนาพื้นที่ให้เข้าถึงง่าย เหมาะสมกับผู้ใช้ทุกกลุ่มวัย และเอื้อต่อการประกอบกิจกรรมของชุมชน ด้านสะอาดและสุขลักษณะเน้นการสร้างมาตรฐานด้านความสะอาด สุขอนามัย และการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องผ่านกลไกจิตอาสาและการมีส่วนร่วมของประชาชน ขณะที่ด้านสร้างนิสัยมุ่งปลูกฝังพฤติกรรมความรับผิดชอบ วินัย และจิตสาธารณะในการดูแลพื้นที่วัดร่วมกันอย่างยั่งยืน รูปแบบดังกล่าวก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะทั้งทางกาย ใจ และสังคม ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของคนในชุมชน นอกจากนี้ รูปแบบการบริหารจัดการดังกล่าวยังสะท้อนแนวคิดการบริหารจัดการแบบประชารัฐที่เน้นการบูรณาการความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาครัฐอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในพื้นที่อื่นได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมการพัฒนาชุมชนตามแนวทางพระพุทธศาสนาให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย” เป็นการศึกษาที่มุ่งอธิบายบทบาทของวัดในการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะและการพัฒนาชุมชนผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ ชุมชน ภาครัฐ และเครือข่ายภาคี โดยใช้หลัก 5 ส. หลักจิตอาสา และหลักสัปปายะเป็นฐานสำคัญในการดำเนินงาน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการงานสาธารณูปการมิได้เป็นเพียงการพัฒนาด้านกายภาพของวัดเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการสร้างความร่วมมือ การปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย เป็นการบริหารเชิงพุทธที่ใช้วัดเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชน โดยอาศัย

ความร่วมมือระหว่างพระสงฆ์ ประชาชน และหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) ที่มองว่าวัดเป็นองค์กรทางสังคมที่มีบทบาทในการพัฒนาทั้งด้านกาย จิตใจ และสังคมของประชาชน การนำหลัก 5 ส. และหลักสัปปายะมาใช้ในการจัดการพื้นที่วัด ช่วยให้วัดมีความสะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น และเหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์ของชุมชน ผลการวิจัยยังสะท้อนว่า การบริหารจัดการพื้นที่อย่างเป็นระบบช่วยสร้างวินัย ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกในการดูแลพื้นที่สาธารณะร่วมกัน โดยเฉพาะกิจกรรมจิตอาสาที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เน้นให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของชุมชน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดกับชุมชน ทำให้วัดกลับมาเป็นศูนย์กลางด้านสังคมและจิตใจของชุมชนอีกครั้ง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และองค์ความรู้ในการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องและการรักษามาตรฐานของโครงการ ดังนั้น การบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดจึงควรได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการบริหารแบบบูรณาการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาชุมชนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริย์ธัช เลิศรวมโชค (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์การเรียนรู้วัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของชุมชนและมีทรัพยากรภูมิปัญญาหลากหลาย เช่น สมุนไพร จักสาน อาหารพื้นบ้าน พร้อมทั้งมีศรัทธาของประชาชนในระดับสูง สภาพปัจจุบันมีสิ่งปลูกสร้างและพื้นที่ว่างเหมาะแก่การจัดกิจกรรมพระสงฆ์มีวิสัยทัศน์ เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และได้รับการสนับสนุนจากปราชญ์ท้องถิ่นกลุ่มชุมชน มหาวิทยาลัย กศน. โรงเรียน และหน่วยงานท้องถิ่น ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และทรัพยากร แนวทางพัฒนาเน้นการมีส่วนร่วม เริ่มจากกิจกรรมขนาดเล็กอย่างต่อเนื่องสู่ระบบจัดการความรู้ 2) รูปแบบตั้งอยู่บนแนวคิด 3 ประการ คือ วัดเป็นฐานการเรียนรู้เพื่อชีวิต ชุมชนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และบูรณาการศาสนา วัฒนธรรม การศึกษา อาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ บริบทพื้นที่และทรัพยากร บุคลากรและการมีส่วนร่วม ฐานการเรียนรู้และกิจกรรม ภาคีเครือข่ายสนับสนุน และการจัดการอย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการ 5 ขั้นจากการวิเคราะห์บริบทถึงการประเมินผล จุดเด่นคือการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ความยืดหยุ่น และการเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นกับความรู้สมัยใหม่เพื่อความยั่งยืน

2. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการพัฒนากิจกรรมงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากิจกรรมงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” เป็นกระบวนการที่บูรณาการความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน ภาครัฐ และเครือข่ายภาคี เพื่อพัฒนาพื้นที่วัดให้เป็นพื้นที่สาธารณะเพื่อสุขภาวะของประชาชนทุกช่วงวัย สะท้อนให้เห็นว่า การดำเนินกิจกรรมของวัดในปัจจุบันมิได้จำกัดเฉพาะด้านศาสนาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และคุณภาพชีวิตของชุมชนด้วย กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การทำความสะอาดวัด การปลูกต้นไม้ การจัดการขยะ และกิจกรรมจิตอาสา มีส่วนสำคัญในการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาชุมชนตามแนวพระพุทธศาสนาที่เน้นความร่วมมือ ความเสียสละ และการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัด ยังช่วยสร้างความผูกพัน ความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีของคนในชุมชน ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า กิจกรรมงานสาธารณูปการสามารถเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานบางพื้นที่ยังขาดความต่อเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และระบบติดตามประเมินผล ดังนั้น การพัฒนากิจกรรมงานสาธารณูปการจึงควรมีการวางแผนระยะยาว สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และพัฒนาศักยภาพของจิตอาสาและชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินงาน

3. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย เป็นรูปแบบการบริหารเชิงพุทธที่บูรณาการหลัก 5ส. หลักจิตอาสา และหลักสัปปายะเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในการจัดการพื้นที่สาธารณะและสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน สะท้อนให้เห็นว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการพัฒนาวัดให้เป็นพื้นที่แห่งสุขภาวะของประชาชน การบริหารจัดการด้านสะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย ช่วยให้วัดมีความเป็นระเบียบ สะอาด และเอื้อต่อการใช้ประโยชน์ของชุมชนมากขึ้น ขณะเดียวกัน การส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและการมีส่วนร่วมของประชาชน ยังช่วยสร้างจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบร่วม และความสามัคคีของคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแนวคิดประชารัฐที่เน้นความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน

และภาครัฐในการพัฒนาสังคมร่วมกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารจัดการดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาวัดและชุมชนในพื้นที่อื่นได้ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลและความยั่งยืน จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านนโยบาย งบประมาณ และเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฏฐธ์ฐากร มหาคุโณ (จิตต์เจริญทอง) (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของวัดในอำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของวัดในอำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาพื้นที่ทางสังคมและการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และด้านการพัฒนาพื้นที่จิตใจและปัญญา ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การบริหารจัดการตามหลัก 5ส. มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านสะสาง สะอาด สร้างมาตรฐาน และสร้างนิสัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ส่วนด้านสะดวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยมาก แสดงให้เห็นว่าการนำหลัก 5ส. มาใช้มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโครงการ สำหรับแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการ พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมควรพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และกิจกรรมของชุมชน มีการจัดพื้นที่อย่างเป็นระบบ ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกต้นไม้ ติดตั้งไฟส่องสว่างและกล้องวงจรปิด เพื่อสร้างความสะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาพื้นที่จิตใจและปัญญา ควรส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน การสวดมนต์ และการอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมอย่างยั่งยืน ส่วนด้านการพัฒนาพื้นที่ทางสังคมและการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางด้านสังคม วัฒนธรรม และการช่วยเหลือชุมชน ผ่านกิจกรรมการศึกษาธรรมะ การจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ และการพัฒนาพื้นที่วัดให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย” ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ด้านการบริหารจัดการงานสาธารณูปการเชิงพุทธ ที่บูรณาการหลักพระพุทธศาสนาเข้ากับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่

และแนวคิดประชารัฐ โดยใช้หลัก 5 ส. หลักจิตอาสา และหลักสัปปายะ เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนและพื้นที่แห่งสุขภาวะอย่างยั่งยืน ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้สำคัญที่ค้นพบ คือ แนวคิด “วัดเป็นศูนย์กลางสุขภาวะชุมชน” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า วัดมิได้ทำหน้าที่เพียงเป็นสถานที่ประกอบศาสนกิจเท่านั้น แต่ยังสามารถเป็นศูนย์กลางการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การจัดการพื้นที่สาธารณะ การสร้างจิตสาธารณะ และการส่งเสริมความร่วมมือของคนในชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการบริหารจัดการงานสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้วัดเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ความปลอดภัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การบูรณาการหลัก 5ส. กับหลักสัปปายะในบริบทของวัด ช่วยให้การจัดการพื้นที่มีทั้งความสะอาด เป็นระเบียบ ร่มรื่น และเอื้อต่อการพัฒนาด้านจิตใจของประชาชน กล่าวคือ ด้านสะสางช่วยลดความไม่เป็นระเบียบและเพิ่มความปลอดภัย ด้านสะดวกช่วยให้ประชาชนเข้าถึงพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ด้านสะอาดและสุขลักษณะช่วยส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน ส่วนด้านสร้างนิสัยช่วยปลูกฝังวินัยและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง

อีกประการหนึ่ง งานวิจัยค้นพบว่า “จิตอาสา” เป็นกลไกสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน เพราะการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวัด ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม เกิดความรัก ความหวงแหน และความรับผิดชอบต่อพื้นที่สาธารณะร่วมกัน จึงสะท้อนให้เห็นว่า ความสำเร็จของการบริหารจัดการงานสาธารณูปการไม่ได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาครัฐอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัยยังนำไปสู่การพัฒนารูปแบบ “การบริหารจัดการงานสาธารณูปการแบบประชารัฐเชิงพุทธ” ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารที่บูรณาการบทบาทของพระสงฆ์ ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเครือข่ายภาคี โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาพื้นที่สาธารณะอย่างต่อเนื่อง และช่วยสร้างสุขภาวะทั้งด้านกาย ใจ และสังคมของชุมชนอย่างยั่งยืน ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาวัดให้เป็น “ศูนย์กลางแห่งสุขภาวะและการมีส่วนร่วมของชุมชน” ตามแนวทางพระพุทธศาสนาและแนวคิดประชารัฐ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวัดและชุมชนในบริบทอื่นได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย 2) ศึกษาการพัฒนากิจกรรมงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย และ 3) เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดหนองคาย โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต และการศึกษาเอกสารในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและเรียบเรียงเชิงพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” เป็นการบริหารเชิงพุทธที่ใช้วัดเป็นศูนย์กลางความร่วมมือระหว่างพระสงฆ์ ชุมชน ภาครัฐ และเครือข่ายจิตอาสา โดยบูรณาการหลัก 5 ส. หลักจิตอาสา และหลักสัปปายะ เพื่อพัฒนาพื้นที่วัดให้สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาวะของประชาชน ส่งผลให้เกิดวินัย ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกในการดูแล

พื้นที่สาธารณะร่วมกัน ด้านการพัฒนากิจกรรม พบว่า มีการดำเนินกิจกรรมด้านการทำความสะอาด การจัดการขยะ การปลูกต้นไม้ การพัฒนาพื้นที่สีเขียว และกิจกรรมจิตอาสา โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้เกิดความสามัคคี การมีส่วนร่วม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน สำหรับรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ พบว่า เป็นรูปแบบการบริหารเชิงพุทธที่บูรณาการหลัก 5 ส. หลักจิตอาสา และหลักสัปปายะอย่างเป็นระบบ โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ ทั้งด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบ สุขลักษณะ และการปลูกฝังวินัยในการดูแลพื้นที่ร่วมกัน จนก่อให้เกิดสุขภาวะด้านกาย ใจ และสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งจากการวิจัย ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้ **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) คณะสงฆ์และหน่วยงานภาครัฐควรร่วมกันกำหนดนโยบายสนับสนุนการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดให้มีความต่อเนื่อง โดยจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรสนับสนุนอย่างเหมาะสม 2) ควรส่งเสริมให้ทุกวัดในโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” มีการบูรณาการหลัก 5 ส. หลักจิตอาสา และหลักสัปปายะมาใช้ในการบริหารจัดการพื้นที่วัดอย่างเป็นระบบ 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาหลักสูตรหรือคู่มือด้านการบริหารจัดการงานสาธารณูปการสำหรับพระสงฆ์และจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการดำเนินงาน 1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ 1) วัดควรเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชน และเครือข่ายภาคีเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมงานสาธารณูปการอย่างต่อเนื่อง 2) ควรจัดกิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในวัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวมแก่ประชาชนทุกช่วงวัย 3) วัดควรมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสาธารณูปการ เพื่อรักษามาตรฐานด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบ และสุขลักษณะของพื้นที่วัด 4) ควรส่งเสริมการพัฒนาวัดให้เป็นพื้นที่สาธารณะเพื่อสุขภาวะของชุมชน ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ และกิจกรรมทางสังคม 1.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ 1) สถาบันการศึกษาควรนำองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการงานสาธารณูปการเชิงพุทธไปพัฒนาเป็นองค์ความรู้ด้านการพัฒนาชุมชนและการบริหารจัดการองค์กรทางศาสนา 2) ควรมีการเผยแพร่รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” เพื่อเป็นต้นแบบให้กับวัดและชุมชนในพื้นที่อื่น และ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในแต่ละจังหวัด เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ในบริบทที่แตกต่างกัน 2) ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงาน

สาธารณูปการโดยบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่น ๆ เช่น สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 หรืออิทธิบาท 4 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนาชุมชน 3) ควรศึกษาผลกระทบของโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ที่มีต่อคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเข้มแข็งของชุมชนในระยะยาว 4) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดอย่างเป็นรูปธรรม 5) ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการพื้นที่วัดและงานสาธารณูปการ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการวัดให้สอดคล้องกับบริบทสังคมสมัยใหม่และเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา. (2563). คู่มือโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงวัฒนธรรม.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2536). การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2543). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). ธรรมนูญชีวิต. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2562). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์.

พระมหาณัฏฐ์ฐากร มหาคุโณ (จิตต์เจริญทอง). (2568). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของวัดในอำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก. ในวิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ ฐิตญาโณ). (2542). บทบาทวัดกับการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2540). คนไทยกับป่า. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.

วศิน อินทสระ. (2549). พุทธจริยศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดา.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2541). พระพุทธศาสนากับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราช วิทยาลัย.

อริย์ธัช เลิศรวมโชค. (2568). รูปแบบการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนในตำบลวัดธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(5), 223-238. https://www.tci-thaijo.org/articles/social12-3959

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4*

PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOLS FOR STUDENTS WITH DISABILITIES AFFILIATED WITH THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION, GROUP 4

ธนพงศ์ มิ่งขวัญ[1], สมเดช สาวันดี[2] และ สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา[3]

Thanapong Mingkwan[1], Somdet Sawandee[2] and Suttisak Kaewjinda[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Thanapong.mingkwan67@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80–1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

Citation:

*ธนพงศ์ มิ่งขวัญ, สมเดช สาวันดี และ สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา. (2569). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 183-197.

Thanapong Mingkwan, Somdet Sawandee and Suttisak Kaewjinda. (2026). Personnel Administration In Schools For Students With Disabilities Affiliated With The Office Of Special Education Administration, Group 4. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 183-197.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

เท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัย พบว่า 1) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 การบริหารอัตรากำลังควรใช้ข้อมูลจริง วางแผนเหมาะสม และกระจายภาระงานอย่างเป็นธรรมโดยมีส่วนร่วมจากบุคลากร การสรรหาและแต่งตั้งต้องโปร่งใส เน้นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ และใช้สมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการบริหารบุคลากร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม เทคโนโลยี และนวัตกรรม ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

คำสำคัญ: การบริหาร, งานบุคคล, โรงเรียนเฉพาะความพิการ

Abstract

This research aims to 1) study personnel management in special education schools for children with disabilities under the Special Education Administration Office, Group 4; 2) compare personnel management in special education schools for children with disabilities under the Special Education Administration Office, Group 4, classified by position, educational level, and work experience; and 3) study guidelines for developing personnel management in special education schools for children with disabilities under the Special Education Administration Office, Group 4 The sample group consisted of 205 school administrators and educational personnel, with the sample size determined according to the Krejcie-Morgan table. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index of 0.80–1.00 and an overall reliability coefficient of 0.80. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test

The research findings revealed that: 1) When considered individually, all aspects were at a high level; 2) A comparison of personnel management in schools for special needs under the Office of Special Education Administration, Group 4, showed no statistically significant differences at the .05 level; and 3) Guidelines for developing personnel management in schools for special needs under the Office of Special Education Administration, Group 4 Workforce management should utilize accurate data, appropriate planning, and equitable workload distribution with staff participation. Recruitment and appointment must be transparent, focusing on special education specialists and using competency-based personnel management. Continuous staff development through training, technology, and innovation will help improve the quality of education.

Keywords: Administration, Personnel, Special education school for children with disabilities

บทนำ

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความพิการเป็นภารกิจสำคัญของรัฐในการส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณค่า โรงเรียนเฉพาะความพิการในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ และสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเฉพาะของผู้เรียนพิการแต่ละประเภท โดยหน่วยงานต้นสังกัดมีหน้าที่พัฒนาบุคลากร สนับสนุนทรัพยากร และกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยหลักในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความพิการ โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล การใช้เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) เพื่อรองรับความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการยังได้รับการรับรองตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดให้

สถานศึกษาจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ เทคโนโลยี และบริการสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความพิการได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการยังประสบปัญหาและความท้าทายในหลายด้าน เช่น การสรรหาและจัดสรรบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การพัฒนาศักยภาพครูให้ทันต่อเทคโนโลยีและแนวทางการจัดการศึกษาสมัยใหม่ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบริบทการทำงานต้องใช้ความทุ่มเทและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (UNESCO, 2020; สมพร ศรีสุข. 2564)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาประกอบด้วยภารกิจสำคัญ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การรักษาวินัย และการออกจากราชการ อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความซับซ้อน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับบุคคลซึ่งมีความแตกต่างทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ ผู้บริหารจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ พบว่า แม้จะมีนโยบายและกฎหมายสนับสนุนอย่างชัดเจน แต่การดำเนินงานยังมีข้อจำกัด เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การพัฒนาครูและบุคลากรยังไม่ทั่วถึง รวมถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่เป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการศึกษาพิเศษ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการ และสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่มีความพิการได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 431 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2568 ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ประกอบด้วย 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอุบลปัญญานุกูล โรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดมุกดาหาร โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอแกน (Krejcie and Morgan.1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน โดยใช้วิธีการสุ่ม โดยกำหนดรายชื่อประชากรทั้งหมดเป็นกรอบตัวอย่าง (Sampling Frame) และทำการสุ่มเลือกให้ได้จำนวนตามที่กำหนด เพื่อให้ทุกหน่วยของประชากรมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมกัน ลดอคติในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบลิเคิร์ท 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (SI) ใช้สำหรับศึกษาแนวทางกรพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 โดยสัมภาษณ์บุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย "x" $\bar{}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ Best and Kahn (1993, p. 247) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples) และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่า F – test One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheff')

4. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา โดยใช้ Content Analysis

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test One way ANOVA

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 87.80 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ในด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 53.17 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 46.83 สำหรับประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5–10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 61.46 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 32.68 และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.85

1.2 การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกจากราชการ

1.3 ด้านที่1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีการวางแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงผู้เรียนที่มีความพิการเฉพาะด้าน รองลงมาคือ มีการติดตามและประเมินผลการใช้แผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องและมีการจัดทำข้อมูลในการจัดสรรอัตรากำลังในปีถัดไป ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีการวางแผนอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 ด้านที่ 2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีการชี้แจงบทบาทหน้าที่แก่บุคลากรใหม่อย่างชัดเจน รองลงมาคือ มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรหลังการบรรจุแต่งตั้ง และมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจงานอย่างเป็นธรรม ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีความโปร่งใสในกระบวนการบรรจุแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากร

1.5 ด้านที่ 3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ มีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสนับสนุนให้ครูพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.6 ด้านที่ 4 ด้านวินัยและการรักษาวินัย การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ด้านวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีการปลูกฝังค่านิยมด้านความรับผิดชอบและจิตสำนึกในวิชาชีพ รองลงมา คือ มีมาตรการป้องกัน

การกระทำผิดวินัยของครูและบุคลากร และ มีการกำกับติดตามพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบวินัย อย่างชัดเจน

1.7 ด้านที่ 5 ด้านการออกจากราชการ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ด้านการออกจากราชการ การโอนย้าย และการเกษียณอายุราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ มีการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการ รองลงมา คือ บุคลากรที่ออกจากราชการได้รับการดูแลและส่งเสริมขวัญกำลังใจและมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการลาออก โอนย้าย และเกษียณ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ มีการจัดระบบอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่ย้าย โอน หรือเกษียณ

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากทุกด้านมีค่า p-value มากกว่า .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการซึ่งทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่า p-value ของทุกด้านมากกว่า .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ รวมทั้ง ภาพรวม ล้วนมีค่า p-value มากกว่า .05 แสดงว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะ

ความพิการจำแนกตามประสบการณ์การทำงานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ของผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ของผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5–10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ของผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการออกจากราชการ รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนที่มีความพิการ และมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างรอบด้านในทุกช่วงของวงจรการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังจนถึงการออกจากราชการ

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การวางแผนอัตรากำลังควรตั้งอยู่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยคำนึงถึงจำนวน ประเภท และความต้องการเฉพาะของผู้เรียนที่มีความพิการอย่างรอบด้าน การจัดทำแผนอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการวิเคราะห์ภาระงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม จะช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและลดความเหลื่อมล้ำของภาระงาน อีกทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและความร่วมมือในการดำเนินงานในระยะยาว

2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาระบบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งควรมุ่งเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านการศึกษาพิเศษ การเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการกำลังคน รวมถึงการจัดระบบปฐมนิเทศและการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรใหม่ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวและการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การใช้เกณฑ์สมรรถนะเป็นฐานและการบริหารการโยกย้ายอย่างเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนควรส่งเสริมการอบรมเชิงลึกด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความพิการ การใช้เทคโนโลยีช่วยสอน และการสื่อสารทางเลือก ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองตามสายงาน การจัดระบบพี่เลี้ยงสำหรับครูใหม่ และการส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรม จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรในระยะยาว

4. ด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โรงเรียนควรพัฒนาระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และการสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ควบคู่กับการพัฒนาสวัสดิการและการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจของบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและลดความเครียดจากการทำงาน

5. ด้านวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพการปลูกฝังวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบวินัย และจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาระบบกำกับติดตามและให้คำปรึกษาเชิงสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการป้องกันและการแก้ไขปัญหามากกว่าการลงโทษ การดำเนินการทางวินัยควรยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการ

เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัยและเกื้อกูลต่อการพัฒนาวิชาชีพ

6. ด้านการออกจากราชการและการดูแลต่อเนื่องผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลควรครอบคลุมถึงช่วงหลังการออกจากราชการ โรงเรียนควรพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ การให้คำปรึกษาด้านการวางแผนชีวิตหลังเกษียณ และการดูแลสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม อีกทั้งควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับบุคลากรที่เกษียณอายุ เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้แก่บุคลากรรุ่นใหม่

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามลำดับ ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการออกจากราชการ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเฉพาะความพิการให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพื่อรองรับความต้องการเฉพาะของผู้เรียนที่มีความพิการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน นอกจากนี้ การกำกับวินัยและการส่งเสริมคุณธรรมในวิชาชีพยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นคงขององค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา สังข์ทอง (2563) ที่พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการกำกับมาตรฐานวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษาเฉพาะความพิการ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเฉพาะความพิการมีแนวปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มมี

ประสบการณ์การทำงานและการรับรู้ต่อระบบการบริหารที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งการทำงานร่วมกันในลักษณะทีมสหวิชาชีพ อาจส่งผลให้มุมมองต่อการบริหารงานบุคคลมีความสอดคล้องกัน

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกช่วงของวงจรการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ การส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการดูแลบุคลากรหลังการออกจากราชการ ทั้งนี้ แนวทางสำคัญควรมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการบริหารงานบุคคล และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความพิการ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเฉพาะความพิการสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 การบริหารอัตรากำลังควรใช้ข้อมูลจริง วางแผนเหมาะสม และกระจายภาระงานอย่างเป็นธรรมโดยมีส่วนร่วมจากบุคลากร การสรรหาและแต่งตั้งต้องโปร่งใส เน้นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ และใช้สมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการบริหารบุคลากร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม เทคโนโลยี และนวัตกรรมช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา **ข้อเสนอแนะ** 1. สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษและผู้บริหารโรงเรียน ควรนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนา แผนอัตรากำลังระยะกลางและระยะยาว โดยใช้ข้อมูลจำนวนผู้เรียน ประเภทความพิการ และภาระงานจริงเป็นฐาน เพื่อให้การจัดสรรบุคลากรมีความเหมาะสมและยั่งยืน 2. หน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง ระบบสรรหาและโยกย้ายบุคลากรให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลัก

สมรรถนะเป็นฐาน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร 3. โรงเรียนควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการออกแบบ มาตรการเสริมแรงจูงใจ เช่น ระบบรางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สมพร ศรีสุข. (2564). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเฉพาะความพิการเพื่อการศึกษาที่ครอบคลุม. วารสารวิชาการการศึกษาพิเศษ, 13(2), 45–59.

สมพร ศรีสุข. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน. วารสารบริหารการศึกษา, 19(1), 56–72.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). เรียกใช้เมื่อ 27 ตุลาคม 2568 จาก https://www.onec.go.th/

สุภัทรา สังข์ทอง. (2563). การพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนในสถานศึกษาเฉพาะความพิการหลังการได้รับการฝังประสาทหูเทียมของเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน. วารสารการศึกษาพิเศษ, 12(3), 85–99.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2568), พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2568 https://www.moe.go.thA8-2542/

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

UNESCO. (2020). Inclusive education: Ensuring access and equity for all learners. UNESCO Publishing.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ ตามแนวการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านสี่แยกคลองศิลา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*

THE DEVELOPMENT OF ENGLISH READING ACHIEVEMENT THROUGH CONTENT AND LANGUAGE INTEGRATED LEARNING (CLIL) OF MATTHAYOMSUKSA 1 STUDENTS AT BAN SI YAEK KHLONG SILA SCHOOL, SURAT THANI PROVINCE

ณิชาพัชร์ รักษายศ[1] และ นุชนารถ นาคฉายา[2]

Nichapat Raksayot[1] and Nuchanart Nakchaya[2]

[1-2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

[1-2]Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: nakchaya.nuch@gmail.com

วันที่รับบทความ : 22 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 6 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 8 มิถุนายน 2569

Received 22 April 2026; Revised 6 June 2026; Accepted 8 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) และ 2) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL)

Citation:

*ณิชาพัชร์ รักษายศ และ นุชนารถ นาคฉายา. (2569). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษตามแนวการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านสี่แยกคลองศิลา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 198-208.

Nichapat Raksayot and Nuchanart Nakchaya. (2026). The Development Of English Reading Achievement Through Content And Language Integrated Learning (CLIL) Of Matthayomsuksa 1 Students At Ban Si Yaek Khlong Sila School, Surat Thani Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 198-208.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านสี่แยกคลองศิลา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 19 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษก่อนเรียนและหลังเรียน และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มสัมพันธ์ (Dependent t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 8.79 และหลังเรียนเท่ากับ 14.58 และ 2) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL), ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ความพึงพอใจของนักเรียน

Abstract

This research aimed to 1) compare students' English reading achievement before and after the implementation of Content and Language Integrated Learning (CLIL), and 2) investigate students' satisfaction through CLIL. The participants were 19 Matthayomsuksa 1 students at Ban Si Yaek Khlong Sila School, Surat Thani Province during the first semester of the 2025 academic year, selected through purposive sampling. The research instruments were 1) lesson plans designed based on the CLIL approach, 2) a pre-test and post-test on English reading achievement, and 3) a questionnaire on students' satisfaction toward the CLIL learning management. The data were analyzed using mean, standard deviation, and dependent t-test.

The findings revealed that 1) the students' English reading achievement after the implementation of CLIL was significantly higher than before at .05 level,

with the mean pre-test score of 8.79 and the mean post-test score of 14.58, and 2) the students' satisfaction with the CLIL approach was at the highest level.
Keywords: Content and Language Integrated Learning (CLIL), English reading skills, learning achievement, students' satisfaction

บทนำ

ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่มีบทบาทสำคัญในด้านการสื่อสาร การศึกษา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และเศรษฐกิจในระดับโลก ผู้เรียนที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษย่อมมีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Crystal, 2003) นโยบายด้านการศึกษาของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียนโดยยึดแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ CEFR (Common European Framework of Reference for Languages) และแนวคิดการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาได้จริงในชีวิตประจำวัน อีกทั้งแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (Content and Language Integrated Learning: CLIL) ยังได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาทั้งทักษะภาษาและความรู้เนื้อหาควบคู่กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Coyle et al., 2010)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนไทยยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาการขาดทักษะพื้นฐานด้านภาษาโดยเฉพาะทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ นอกจากนี้ งานวิจัยหลายฉบับชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการท่องจำหรือเน้นโครงสร้างภาษาเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาในบริบทจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Richards & Rodgers, 2014)

บริบทของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านสี่แยกคลองศิลา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าผู้เรียนส่วนใหญ่ขาดทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ไม่สามารถอ่านและจับใจความสำคัญ วิเคราะห์เนื้อหา หรือเชื่อมโยงความหมายจากบทอ่านได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังขาดแรงจูงใจและความสนใจในการเรียนภาษาอังกฤษ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบ

บูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) มาใช้ในการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ภาษาอังกฤษควบคู่กับเนื้อหาวิชาในบริบทที่มีความหมาย ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง ผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนในระดับชั้นอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL)

2. ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL)

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL)

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (Content and Language Integrated Learning: CLIL) เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้เนื้อหาวิชา แนวคิดสำคัญของ CLIL อยู่บนพื้นฐานของกรอบ 4Cs ได้แก่ Content (เนื้อหา) Communication (การสื่อสาร) Cognition (การคิด) และ Culture (วัฒนธรรม) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาในบริบทจริงและพัฒนาทักษะการคิดระดับสูงโดยมุ่งพัฒนาทั้งทักษะภาษาและความรู้ด้านเนื้อหาควบคู่กัน (Coyle et al., 2010)

แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา หรือ CLIL นั้น ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้เชิงสร้างองค์ความรู้ (Constructivism) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียนรู้เนื้อหาที่มีความหมาย โดยผู้เรียนจะได้พัฒนาทักษะทางภาษาไปพร้อมกับการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา (Mehisto et al., 2008) นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้แบบ CLIL มีจุดเน้นในการบูรณาการโดยจัดให้มีความสมดุลระหว่างเนื้อหาและภาษา (Dual focus) ซึ่ง

ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ภาษาและความหมายไปพร้อมกับการเรียนรู้เนื้อหา (Brown & Bradford, 2017)

ดังนั้น การจัดการเรียนรู้แบบ CLIL จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษโดยเฉพาะทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ เนื่องจากเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงภาษาเข้ากับบริบทจริง ส่งเสริมการคิดระดับสูงและตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม มุ่งเน้นและส่งเสริมการใช้ภาษาผ่านการบูรณาการกับเนื้อหาในรายวิชาอื่น ๆ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมกระบวนการคิดขั้นสูง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาสมรรถนะในการสื่อสารและการนำภาษาไปเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจตามแนวการสอนแบบ CLIL

ทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการอ่านเพื่อความเข้าใจประกอบด้วยทักษะย่อย เช่น การจับใจความสำคัญ การหาข้อมูลรายละเอียด การตีความและการสรุปความ (Grabe & Stoller, 2002) แนวคิดการสอนอ่านในปัจจุบันเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างความหมายจากข้อความ (Interactive reading model) ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เดิมของผู้เรียนกับข้อมูลใหม่จากบทอ่าน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบริบทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนโดยการใช้ CLIL หรือการใช้สื่อมัลติมีเดียสามารถช่วยพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษได้อย่างมีนัยสำคัญ ผู้เรียนมีความสามารถในการทำความเข้าใจบทอ่านดีขึ้นและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษมากขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการใช้ภาษาจริงมีประสิทธิภาพสูงกว่าการสอนแบบดั้งเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาภัทร ฤทธิ์ละคร (2563) ที่ศึกษาการพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษ เพื่อความเข้าใจโดยใช้การสอนตามแนวคิด CLIL สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 21 คน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้แบบ CLIL อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.68) ผลการวิจัยดังกล่าวสนับสนุนให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษในบริบทโรงเรียนไทยอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ อาทิตย์ ศรีจันทร์ดร (2560) ได้ศึกษาผลของการสอนตามแนวทฤษฎีการบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ที่มีต่อความสามารถในการฟัง-พูด และความสนใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่านักเรียนกลุ่ม CLIL มีความสามารถทางภาษาและความสนใจในการเรียนสูงกว่ากลุ่มที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบเดิมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า CLIL ช่วยส่งเสริมทั้งทักษะภาษาและแรงจูงใจของผู้เรียนไปพร้อมกัน

สรุป

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (Content and Language Integrated Learning: CLIL) เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้เนื้อหาวิชา โดยมุ่งพัฒนาทักษะภาษาและความรู้ด้านเนื้อหาควบคู่กัน นอกจากนี้ CLIL ยังเป็นแนวทางที่เหมาะสมในบริบทการศึกษาไทย เนื่องจากช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดขั้นสูง พัฒนาสมรรถนะการสื่อสาร และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำภาษาไปใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL ยังขึ้นอยู่กับการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการเรียนการสอนควบคู่กับการวางแผนการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจในบริบทการศึกษาไทยและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้อย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental Research) โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลัง (One-group Pretest–Posttest design) เพื่อศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (Content and Language Integrated Learning: CLIL) ที่มีต่อทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านสี่แยกคลองศิลา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ภาคเรียนที่ 1

ปีการศึกษา 2568 จำนวน 19 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) จากนั้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวการสอนแบบ CLIL ใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ 12 สัปดาห์ เมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นักเรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน (Post-test) และตอบแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มสัมพันธ์ (Dependent t-test) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษก่อนและหลังเรียน รวมทั้งวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวการสอนแบบ CLIL

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 8.79 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 14.58 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL สามารถพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการในการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวสามารถสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ส่งผลทำให้นักเรียนมีความสนใจและมีส่วน

ร่วมในการเรียนมากขึ้นและระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL สามารถพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการใช้ภาษาในบริบทจริงและเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่มีความหมาย ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Coyle, Hood และ Marsh (2010) ที่กล่าวว่า CLIL ช่วยพัฒนาทักษะภาษาและเนื้อหาควบคู่กัน ภายใต้กรอบ 4Cs นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบสร้างองค์ความรู้ (Constructivism) ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pérez Cañado (2016) ที่พบว่าการใช้ CLIL สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL ผลการวิจัยพบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความน่าสนใจ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น เช่น การใช้สื่อมัลติมีเดียและกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงซึ่งสามารถช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Deller และ Price (2013) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้แบบ CLIL ช่วยเพิ่มความสนใจและแรงจูงใจของผู้เรียน ทั้งนี้ CLIL ช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เนื้อหาทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในและ

ต่างประเทศที่ยืนยันว่า CLIL เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะทางภาษาในยุคศตวรรษที่ 21

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) สามารถพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมทักษะและการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เนื่องจากช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในบริบทจริง เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งส่งผลให้การเรียนรู้นั้น มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ข้อเสนอแนะในการวิจัยมี ดังนี้ **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนควรนำรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL ไปประยุกต์ใช้ในการสอนภาษาอังกฤษ โดยบูรณาการเนื้อหาที่หลากหลายและใกล้ตัวผู้เรียนเพื่อส่งเสริมการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง 1.2 ด้านนโยบายการศึกษา สถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ CLIL รวมถึงจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 1.3 ด้านผู้เรียน ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น เช่น การเรียนรู้แบบกลุ่ม การใช้สื่อมัลติมีเดีย และการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอย่างรอบด้าน และ 1.4 ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ ควรพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น วิดีโอ บทความ หรือกิจกรรมเชิงปฏิบัติ เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาการใช้ CLIL กับทักษะภาษาอังกฤษด้านอื่น ๆ เช่น การพูด การฟัง และการเขียน เพื่อให้เห็นผลการพัฒนาอย่างครอบคลุม 2.2 ควรศึกษาผลของการใช้ CLIL ในระยะยาว เพื่อประเมินความคงทนของการเรียนรู้ 2.3 ควรเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้แบบ CLIL กับวิธีการสอนรูปแบบอื่นเพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดสำหรับบริบทของผู้เรียนไทย

เอกสารอ้างอิง

กัลยา จันทร์พราหมณ์. (2562). การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตามแนวการสอนแบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 6. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณิชาภัทร ฤทธิ์ละคร. (2563). การพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจโดยใช้การสอนตามแนวคิดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.

อาทิตย์ ศรีจันทร์ดร. (2560). ผลของการสอนตามแนวทฤษฎีบูรณาการเนื้อหาและภาษา (CLIL) ที่มีต่อความสามารถในการฟัง-พูด และความสนใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์, 1(2), 174–186.

Brown, H., & Bradford, A. (2017). EMI, CLIL, & CBI: Differing approaches and goals. In P. Clement, A. Krause, & H. Brown (Eds.), Transformation in language education, pp. 328-334. Tokyo: JALT.

Coyle, D., Hood, P., & Marsh, D. (2010). CLIL: Content and language integrated learning. Cambridge University Press.

Crystal, D. (2003). English as a global language (2nd ed.). Cambridge University Press.

Deller, S., & Price, C. (2013). Teaching other subjects through English. Oxford University Press.

Grabe, W., & Stoller, F. L. (2002). Teaching and researching reading. Pearson Education.

Mehisto, P., Marsh, D., & Frigols, M. J. (2008). Uncovering CLIL: Content and language integrated learning in bilingual and multilingual education. Macmillan Education.

Pérez Cañado, M. L. (2016). Teacher training needs for bilingual education: In-service teacher perceptions. International Journal of Bilingual Education and Bilingualism, 19(3), 266-295.

Richards, J. C., & Rodgers, T. S. (2014). Approaches and methods in language teaching (3rd ed.). Cambridge University Press.

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*

AN APPLICATION OF THE FOUR PRINCIPLES OF SOCIAL INTEGRATION SAṄGAHAVATTHU 4 IN THE DEVELOPMENT OF NAKHĀTHEWĪ TEMPLE, NAKHA SUBDISTRICT, MUEANG DISTRICT, UDON THANI PROVINCE

พระครูวินัยธรณัฐวุฒิ มหาปุญฺโญ (บัวกลาง)[1], พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโน[2] และ สมเดช นามเกตุ[3]

Phra Khru Winayathorn Natthawut Mahapunyo (Buaklang)[1], Phra Maha Prateep Apiwatthano[2] and Somdet Namketu[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nong Khai Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: 6402105009@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 31 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 2 มิถุนายน 2569

Received 17 May 2026; Revised 31 May 2026; Accepted 2 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงคือ (1) เพื่อศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดทางพระพุทธศาสนา (2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี (3) เพื่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบ

Citation:

* พระครูวินัยธรณัฐวุฒิ มหาปุญฺโญ (บัวกลาง), พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโน และ สมเดช นามเกตุ. (2569). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 209-223.

Phra Khru Winayathorn Natthawut Mahapunyo (Buaklang), Phra Maha Prateep Apiwatthano and Somdet Namketu. (2026). An Application Of The Four Principles Of Social Integration Saṅgahavatthu 4 In The Development Of Nakhāthewī Temple, Nakha Subdistrict, Mueang District, Udon Thani Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 209-223.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

สัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 21 รูป/คน นำเสนอโดยพรรณนาวิธี

ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดทางพระพุทธศาสนา พบว่า สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เป็นหลักธรรมเชิงความสัมพันธ์ที่สร้างความร่วมมือและความมั่นคงของหมู่คณะ ทานเน้นการแบ่งปัน ปิยวาจาสร้างความไว้วางใจ อัตถจริยาเน้นการลงมือทำ และสมานัตตตาส่งเสริมความเสมอภาค สามารถบูรณาการเป็นกรอบพัฒนาวัดเชิงพุทธอย่างยั่งยืน

ศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า วัดนาคาเทวีมีบทบาทเข้มแข็งในฐานะศูนย์กลางทางจิตใจและสังคมของชุมชน โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมถึงสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนทางอ้อม อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมยังจำกัดในบางกลุ่มวัย และการพัฒนาเศรษฐกิจยังขาดความเป็นระบบ จึงควรปรับรูปแบบให้เหมาะสมและยั่งยืน

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถประยุกต์ใช้เป็นกลไกการพัฒนาวัดได้อย่างเป็นระบบ โดยทานส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปิยวาจาสร้างความเข้าใจ อัตถจริยาก่อให้เกิดการลงมือปฏิบัติ และสมานัตตตาสร้างความเสมอภาค ทั้งสี่หลักเชื่อมโยงกันเป็นวงจรพัฒนา เสริมความเข้มแข็งและความยั่งยืนของวัดและชุมชน

คำสำคัญ: การประยุกต์, หลักสังคหวัตถุ 4, การพัฒนาวัดนาคาเทวี

Abstract

This research aimed (1) to study the Four Bases of Social Solidarity Saṅgahavatthu 4 in Buddhist temple development, (2) to examine the current conditions of the development of Nakha Thewi Temple in Nakha Subdistrict, Mueang District, Udon Thani Province, and (3) to propose the application of Saṅgahavatthu 4 for the development of the same temple. This study employed a qualitative research design, collecting field data through in-depth interviews with 21 key informants, and presenting the findings using descriptive analysis.

The findings revealed that Saṅgahavatthu 4 comprising generosity dāna, kind speech piyavācā, beneficial conduct atthacariyā, and equality samānattatā serves as a relational principle that fosters cooperation and social cohesion. Generosity promotes sharing, kind speech builds trust, beneficial conduct emphasizes practical collaboration, and equality enhances fairness. When integrated, these principles can function as a sustainable Buddhist framework for temple development.

Regarding the current conditions, Nakha Thewi Temple plays a strong role as a spiritual and social center of the community, particularly in promoting morality and preserving local cultural traditions, as well as indirectly supporting the local economy. However, participation remains limited among certain age groups, and economic development lacks a systematic approach, indicating the need for more adaptive and sustainable management.

In terms of application, Saṅgahavatthu 4 can be systematically employed as a development mechanism. Generosity enhances participation, kind speech fosters mutual understanding, beneficial conduct encourages collective action, and equality ensures inclusiveness. Together, these principles form a dynamic cycle of development that strengthens the temple's role as a religious and social institution and promotes long-term sustainability within the community.

Keywords: Application, Saṅgahavatthu 4, Nakha Thewi Temple Development

บทนำ

วัดในสังคมไทยเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาททั้งด้านศาสนา การศึกษา และสังคม โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางจิตใจของประชาชนและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมในปัจจุบัน บทบาทของวัดจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการสร้างความร่วมมือ การเสริมสร้างความสามัคคี และการมีส่วนร่วมของประชาชน (พระราชวรมุนี, 2540) ในพระพุทธศาสนา หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา

อัตถจริยา และสมานัตตตา ถือเป็นหลักธรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและหมู่คณะ เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลและมีความสามัคคี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561) หลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการและพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2538) โดยเน้นการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และความเสมอภาคในกระบวนการพัฒนา (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

จากการศึกษาบริบทของวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า แม้วัดจะมีบทบาทสำคัญในฐานะศูนย์กลางทางศาสนาและสังคมของชุมชน โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมคุณธรรมและการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น แต่การมีส่วนร่วมของประชาชนยังคงกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มผู้สูงอายุและผู้นำชุมชน ขณะที่เยาวชนและวัยแรงงานมีบทบาทค่อนข้างจำกัด (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2555) นอกจากนี้ การพัฒนาเชิงเศรษฐกิจของวัดยังไม่มีรูปแบบที่เป็นระบบ และการบริหารจัดการบางส่วนยังขาดการบูรณาการที่ชัดเจน ส่งผลให้ศักยภาพของวัดในการเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนยังไม่ถูกนำมาใช้ได้อย่างเต็มที่ (พระพรหมบัณฑิต, 2560) อีกทั้งยังขาดกลไกเชิงระบบในการสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในระยะยาว (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), 2547)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 21 รูป/คน ซึ่งได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย พระสังฆาธิการ พระภิกษุ ผู้นำชุมชน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งด้านศาสนา สังคม และการพัฒนาองค์กรวัด (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ที่เห็นความสำคัญของการวิจัย คือ การวิจัยเรื่องนี้มีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ในเชิงวิชาการ เป็นการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการกับแนวคิดการพัฒนาวัดและชุมชน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาวัดในบริบทสมัยใหม่ (พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2538) ส่วนในเชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนที่เข้มแข็ง โดยเน้นการมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างวัดกับประชาชน (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546) ซึ่งจะได้ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ประกอบด้วย ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดอย่างเป็นระบบได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาวัดนาคาเทวี ได้แนวทางการพัฒนาวัดที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทชุมชน เป็นข้อมูลสำหรับคณะสงฆ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน

การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวัด ส่งเสริมบทบาทของวัดในการเป็นศูนย์กลางของชุมชนทั้งด้านศาสนา สังคม และวัฒนธรรม เสริมสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน สนับสนุนการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนตามแนวทางพระพุทธศาสนา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดทางพระพุทธศาสนา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาข้อมูลเชิงลึกทั้งจากเอกสารทางพระพุทธศาสนาและข้อมูลภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกับบริบทจริงของพื้นที่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ร่วมกับการเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) เพื่ออธิบายและสังเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัด

2. พื้นที่ในการวิจัย พื้นที่ศึกษา คือ วัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นวัดที่มีบทบาทสำคัญต่อชุมชนและเหมาะสมต่อการศึกษาการพัฒนาวัดเชิงพุทธ

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 รูป/คน ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย พระสังฆาธิการและพระภิกษุในวัด ผู้นำชุมชนและผู้นำท้องถิ่น นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ประชาชนผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งมิติทางศาสนา สังคม และการพัฒนา

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือหลัก ได้แก่ 1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่พัฒนาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2. แบบบันทึกการสังเกต (Observation Form) สำหรับบันทึกพฤติกรรมและกิจกรรม

ภายในวัด 3. แบบบันทึกเอกสาร (Document Record Form) สำหรับรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร จากพระไตรปิฎก หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 และการพัฒนาวัด 2. การเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการสังเกตกิจกรรมของวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์

6. การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล ใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง ได้แก่ เอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกต รวมทั้งใช้การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล

7. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการ จำแนกและจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์และตีความข้อมูลตามกรอบหลักสังคหวัตถุ 4 สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาวัดอย่างเป็นระบบ

8. การนำเสนอผลการวิจัย นำเสนอผลในรูปแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมสังเคราะห์เป็นแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวีให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งศึกษาทั้งเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาวัดในฐานะสถาบันทางศาสนาและสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่าหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เป็นหลักธรรมที่มีลักษณะเป็น “หลักเชิงความสัมพันธ์” ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความผูกพัน ความร่วมมือ และความมั่นคงของหมู่คณะ โดยแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทสำคัญที่เกื้อกูลกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ทานเป็นพื้นฐานของการให้และการแบ่งปัน ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการให้ในเชิงวัตถุ แต่ยังรวมถึงการให้โอกาส การให้เวลา และการให้ความเอื้ออาทร อันนำไปสู่การสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมใน

ชุมชน ปิยวาจาเป็นกลไกสำคัญของการสื่อสารที่สุภาพ อ่อนโยน และจริงใจ ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล อัตถจริยาเป็นการลงมือปฏิบัติที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและการร่วมมือกันอย่างแท้จริง ขณะที่สมานัตตตาเป็นหลักแห่งความเสมอภาคและความยุติธรรม ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวและการยอมรับซึ่งกันและกัน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าหลักสังคหวัตถุ 4 สามารถบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดเชิงพุทธสำหรับการบริหารจัดการวัดได้อย่างเป็นระบบ โดยเป็น “กลไกทางสังคมเชิงคุณธรรม” ที่เชื่อมโยงระหว่างพระสงฆ์กับประชาชน และระหว่างคนในชุมชนด้วยกันเอง ส่งผลให้วัดสามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของความร่วมมือ ความสามัคคี และการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2. สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า วัดนาคาเทวีมีบทบาทสำคัญในฐานะศูนย์กลางทางจิตใจและสังคมของชุมชน โดยมีความเข้มแข็งในด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การจัดกิจกรรมทางศาสนา และการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง วัดทำหน้าที่เป็นพื้นที่รวมตัวของประชาชนในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมที่สะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชนได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ วัดยังมีบทบาทในการสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนในลักษณะทางอ้อม เช่น การจัดงานบุญ งานประเพณี และกิจกรรมที่ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชน ซึ่งช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นข้อจำกัดที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชนยังคงกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มผู้สูงอายุและผู้นำชุมชน ขณะที่เยาวชนและวัยแรงงานยังมีบทบาทค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้การพัฒนาขาดความต่อเนื่องในระยะยาว อีกทั้งการพัฒนาเชิงเศรษฐกิจยังไม่มีรูปแบบที่เป็นระบบและชัดเจน ทำให้วัดยังไม่สามารถใช้ศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การบริหารจัดการบางด้านยังขาดการบูรณาการและการวางแผนเชิงระบบ ส่งผลให้การพัฒนายังอยู่ในลักษณะของการดำเนินกิจกรรมเป็นครั้งคราวมากกว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสรุป วัดนาคาเทวีมีศักยภาพสูงในการพัฒนาเป็นศูนย์กลางทางศาสนาและสังคมที่เข้มแข็ง แต่จำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้มีความเป็นระบบมากขึ้น พร้อมทั้งขยายการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกกลุ่มวัย เพื่อให้การพัฒนามีความครอบคลุมและยั่งยืน

3. สรุปผลการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็น “กลไกการพัฒนาเชิงพุทธ” ที่สอดคล้องกับบริบทของวัดและชุมชนได้อย่างเป็นระบบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีบทบาทเฉพาะที่เชื่อมโยงกันเป็นกระบวนการพัฒนา กล่าวคือ ทานทำหน้าที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัด ทั้งในรูปแบบของการให้ทรัพยากร แรงงาน และความร่วมมือ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ปิยวาจาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจอันดีระหว่างพระสงฆ์กับประชาชน ช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก อัตถจริยาเป็นการแสดงออกผ่านการลงมือปฏิบัติร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมชุมชน การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และการช่วยเหลือสังคม ซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และสมานัตตตาเป็นหลักที่ช่วยสร้างความเสมอภาคและความยุติธรรมในกระบวนการพัฒนา ทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ เมื่อบูรณาการหลักทั้ง 4 เข้าด้วยกัน พบว่าสามารถพัฒนาเป็น “วงจรแห่งการพัฒนา” ที่เชื่อมโยงมิติด้านศาสนา สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่องและสมดุล โดยเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ (ทานและปิยวาจา) นำไปสู่การร่วมมือปฏิบัติ (อัตถจริยา) และเสริมด้วยความเสมอภาค (สมานัตตตา) ซึ่งจะย้อนกลับมาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในระยะยาว ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาวัดนาคาเทวีให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนอย่างแท้จริง โดยไม่เพียงมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้าง “ทุนทางสังคม” ได้แก่ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคี ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนของวัดและชุมชนในระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการได้ดังนี้

1. อภิปรายผลการศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดทางพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่มีลักษณะเป็นกลไกเชิงความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวัดได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสังคม ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในเชิงโครงสร้างของการพัฒนา พบว่า ทานและปิยวาจามีบทบาทในขั้นของ

การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ อัตถจริยามีบทบาทในการขับเคลื่อนการปฏิบัติร่วมกัน ส่วนสมานัตตตาเป็นกลไกในการรักษาความสมดุลและความเป็นธรรมในกระบวนการพัฒนา ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หลักสังคหวัตถุ 4 มิได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงจริยธรรมเท่านั้น แต่ยังสามารถพัฒนาเป็น “กรอบแนวคิดเชิงระบบ” สำหรับการบริหารจัดการวัด โดยเน้นการสร้างทุนทางสังคม ได้แก่ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความเข้มแข็งขององค์กรและชุมชน การบูรณาการหลักธรรมทั้ง 4 จึงช่วยให้การพัฒนาวัดมีลักษณะเป็นองค์รวมและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวินัยธรรุ่งฤทธิ์ ฐิตทินฺโน (รุ่งราษี) (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์วัดในพระพุทธศาสนาเถรวาทในฐานะเป็นแหล่งพุทธนวัตกรรมการสื่อสาร” พบว่า การสื่อสารทางพระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นการถ่ายทอดโดยตรงจากพระพุทธเจ้าในรูปแบบมุขปาฐะ โดยมีเนื้อหาหลักคืออริยสัจ 4 ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ปัญหา เหตุแห่งปัญหา แนวทางแก้ไข และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นระบบ ในบริบทปัจจุบัน วัดในพระพุทธศาสนาเถรวาทสามารถพัฒนาเป็นแหล่งพุทธนวัตกรรมการสื่อสาร โดยนำหลักคำสอนและวิธีการของพระพุทธองค์มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้การสื่อสารมีความน่าสนใจและเข้าถึงพุทธศาสนิกชนมากยิ่งขึ้น การนำพุทธนวัตกรรมการสื่อสารมาใช้ เช่น การอบรมวิปัสสนากรรมฐานและการส่งเสริมการศึกษาธรรมะ มีส่วนช่วยให้วัดยังคงบทบาทสำคัญในสังคมไทย อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังสะท้อนปัญหาว่าวัดในยุคปัจจุบันถูกลดบทบาทลงจากอิทธิพลของสังคมบริโภคนิยมและพุทธพาณิชย์ ทำให้บทบาททางศาสนาถูกแปรเปลี่ยนไป ดังนั้น วัดจำเป็นต้องปรับตัวโดยใช้หลักการ อุดมการณ์ และวิธีการที่เหมาะสม ควบคู่กับการใช้พุทธนวัตกรรมการสื่อสาร เพื่อฟื้นฟูบทบาทของวัดให้กลับมาเป็นศูนย์กลางทางจิตใจและแหล่งเรียนรู้ของสังคมได้อย่างยั่งยืน

2. อภิปรายผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า วัดนาคาเทวีมีบทบาทเข้มแข็งในฐานะศูนย์กลางทางศาสนาและสังคม โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมคุณธรรมและการสืบสานวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทดั้งเดิมของวัดในสังคมไทย อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของประชาชนยังคงกระจุกตัวในกลุ่มผู้สูงอายุและผู้นำชุมชน ขณะที่เยาวชนและวัยแรงงานมีบทบาทจำกัด ประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึง “ช่องว่างของการมีส่วนร่วม” ซึ่งอาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตและค่านิยมของคนในสังคมยุคใหม่ อีกทั้งการพัฒนาของวัดยังมี

ลักษณะเป็นกิจกรรมเฉพาะด้านมากกว่าการพัฒนาเชิงระบบ ส่งผลให้ศักยภาพของวัดในการเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนยังไม่ถูกใช้ได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การพัฒนาวัดในระยะต่อไปจำเป็นต้องเน้นการสร้างกลไกที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม และปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ รวมสุข (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “วิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการประกันชีวิตในสังคมไทย” พบว่า ในด้านบริบทของการประกันชีวิต บริษัทส่วนใหญ่มีนโยบายที่เหมาะสม และตัวแทนมีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้เอาประกันในระดับสูง ขณะเดียวกันผู้บริโภคมีแนวโน้มเชื่อมั่นบริษัทต่างประเทศมากกว่าบริษัทในประเทศ ในด้านสภาพปัญหาพบว่าเกิดจากการขาดความต่อเนื่องในการให้บริการ ความไม่เป็นธรรมของบางบริษัท รวมถึงการไม่ชำระเบี้ยประกันของผู้เอาประกัน และการให้ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งส่งผลต่อสิทธิประโยชน์ตามสัญญา ด้านหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ หลักโดยตรง ได้แก่ เบญจศีล เบญจธรรม สุจริต 3 และสังคหวัตถุ 4 และหลักโดยอ้อม ได้แก่ กัลยาณมิตรธรรม 7 และความไม่ประมาท การประยุกต์ใช้หลักธรรมเหล่านี้ เช่น ความไม่ประมาท ความซื่อสัตย์ การมีจริยธรรม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ การแบ่งปันความรู้ และความร่วมมือในระบบประกันชีวิต ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคมโดยรวม

3. อภิปรายผลการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยเสนอว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถพัฒนาเป็นกลไกการพัฒนาวัดที่มีลักษณะเป็น “วงจรการพัฒนา” โดยเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ (ทานและปิยวาจา) นำไปสู่การร่วมมือปฏิบัติ (อัตถจริยา) และรักษาความสมดุลด้วยความเสมอภาค (สมานัตตตา) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกื้อกูลกัน ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาวัดที่มีประสิทธิภาพมิได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรหรือโครงสร้างเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของความสัมพันธ์” ระหว่างพระสงฆ์และชุมชนเป็นสำคัญ การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้จึงช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และความสามัคคี ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาวัดนาคาเทวีให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนอย่างแท้จริง จำเป็นต้องเน้นการบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 เข้ากับกระบวนการบริหารจัดการในทุกมิติ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม และความเป็นธรรมควบคู่กันไป ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนของวัดและชุมชนในระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาประภาส วีรพโล (พลจ่า) (2566) ได้ทำการ

วิจัยเรื่อง “ศึกษาภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสกับการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน: กรณีศึกษาเจ้าอาวาสในเขตตำบลหนองจ๊อม อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ภาวะผู้นำในพระพุทธศาสนาเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่ประกอบด้วยสติปัญญา ความดีงาม และความสามารถในการนำพาผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่ดีงาม โดยเจ้าอาวาสในฐานะผู้นำทางศาสนาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่พึ่งทางจิตใจ และสามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารวัดและสร้างศรัทธาแก่ประชาชนในด้านการพัฒนาวัด พบว่า เจ้าอาวาสมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานตามกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังพบว่าเจ้าอาวาสได้นำหลักการบริหารสมัยใหม่ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณ มาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักพุทธธรรม โดยเน้นความโปร่งใส ความร่วมมือ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้วัดสามารถเป็นศูนย์กลางของชุมชนที่เข้มแข็ง เกิดความสามัคคี และสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นสำคัญ ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

1. องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ 4 กับการพัฒนาวัดทางพระพุทธศาสนา การศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา พบว่า หลักธรรมดังกล่าวมิได้เป็นเพียงหลักจริยธรรมส่วนบุคคล หากแต่เป็น “หลักการบริหารจัดการเชิงพุทธ” ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวัดได้อย่างเป็นระบบ องค์ความรู้ที่ได้ คือ สังคหวัตถุ 4 ทำหน้าที่เป็น “กลไกสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม” ภายในชุมชนวัด กล่าวคือ ทาน ทำหน้าที่เป็นกลไกสร้างการแบ่งปันและการเปิดโอกาส ปิยวาจา ทำหน้าที่เป็นกลไกการสื่อสารที่สร้างความไว้วางใจ อัตถจริยา ทำหน้าที่เป็นกลไกการลงมือปฏิบัติร่วมกัน สมานัตตตา ทำหน้าที่เป็นกลไกสร้างความเสมอภาคและความสามัคคี ดังนั้น สังคหวัตถุ 4 จึงเป็นทั้งหลักธรรมทางจริยศาสตร์ และเป็นกรอบแนวคิดด้านการพัฒนาชุมชนเชิงพุทธที่เน้น “ความสัมพันธ์” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

2. องค์ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาวัดนาคาเทวี จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของ วัดนาคาเทวี พบว่า วัดมีบทบาทเป็นศูนย์กลางทางศาสนาและสังคมของชุมชนตำบลนาข่า มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา การศึกษา และกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การพัฒนาวัดยังเผชิญกับความท้าทายบางประการ เช่น การมีส่วนร่วมของประชาชนบางกลุ่มยังไม่ทั่วถึง และการบริหารจัดการยังต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน องค์ความรู้ที่ได้จากประเด็นนี้ คือ การพัฒนาวัดในบริบทชนบทมิได้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรทางวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ “ทุนทางสังคม” (Social Capital) ได้แก่ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความศรัทธาของประชาชน วัดจึงมิใช่เพียงสถานที่ประกอบศาสนกิจ แต่เป็น “พื้นที่สาธารณะทางจิตวิญญาณและสังคม” ที่ต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นฐานสำคัญของการพัฒนา

3. องค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี จากการบูรณาการข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัด ซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็น “รูปแบบการพัฒนาวัดเชิงพุทธบูรณาการ” ได้ดังนี้

การพัฒนาด้านโครงสร้างความสัมพันธ์ (Relational Development) ใช้หลักทานและปิยวาจาในการสร้างความใกล้ชิด ความไว้วางใจ และการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การพัฒนาด้านกระบวนการมีส่วนร่วม (Participatory Process Development) ใช้หลักอัตถจริยาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการลงมือปฏิบัติร่วมกันอย่างจริงจัง ระหว่างพระสงฆ์ คณะกรรมการวัด และประชาชน

การพัฒนาด้านความเสมอภาคและความยั่งยืน (Equitable and Sustainable Development) ใช้หลักสมานัตตตาในการสร้างความเท่าเทียม ลดช่องว่างทางสังคม และส่งเสริมความสามัคคีในระยะยาว

องค์ความรู้สำคัญที่เกิดขึ้นจากการวิจัย คือ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 มิใช่การนำหลักธรรมมาใช้แบบแยกส่วน แต่ต้องใช้ในลักษณะ “บูรณาการเชิงระบบ” กล่าวคือ ทั้งสี่หลักทำงานประสานกันเป็นวงจร ได้แก่ การให้โอกาส การสื่อสารที่ดี การลงมือปฏิบัติร่วมกัน ความเสมอภาคและความสามัคคีนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย การวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติว่า หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาวัดเชิงคุณภาพ โดยเน้นความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และความเสมอภาคเป็นฐานสำคัญของการพัฒนา กรณีศึกษาของวัดนาคาเทวีแสดงให้เห็นว่า เมื่อหลักธรรมถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างสอดคล้องกับบริบทชุมชน จะสามารถเสริมสร้างทุนทางสังคม เพิ่มระดับการมีส่วนร่วม และก่อให้เกิดการพัฒนาวัดที่มั่นคงและยั่งยืน ทั้งในมิติทางศาสนา สังคม และจิตใจของประชาชนในชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัดนาคาเทวี ตำบลนาข่า อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักสังคหวัตถุ 4 ศึกษาสภาพปัจจุบันของวัด และเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวในการพัฒนาวัด ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนาเป็นกรอบเชิงระบบในการสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และความเข้มแข็งของชุมชนได้ ในด้านสภาพปัจจุบัน วัดนาคาเทวีมีบทบาทโดดเด่นในการเป็นศูนย์กลางทางจิตใจและวัฒนธรรมของชุมชน แต่ยังพบข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมของบางกลุ่มวัย และการพัฒนาบางด้านยังขาดความเป็นระบบ ขณะที่แนวทางการพัฒนาพบว่า การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 สามารถสร้าง “วงจรการพัฒนา” ที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม

และการปฏิบัติร่วมกัน ส่งผลให้วัดสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยได้ **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 คณะสงฆ์ควรนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการวัดอย่างเป็นระบบ 1.2 ควรส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะเยาวชนและวัยแรงงาน 1.3 พัฒนาการสื่อสารภายในวัดให้มีความเหมาะสม ใช้ปิยวาจาเป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ 1.4 สนับสนุนกิจกรรมอัตถจริยา เช่น การพัฒนาชุมชน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง 1.5 สร้างระบบการบริหารที่ยึดหลักความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรมตามหลักสมานัตตตา 1.6 พัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และกิจกรรมชุมชนอย่างบูรณาการทั้งด้านศาสนา สังคม และวัฒนธรรม 1.7 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อประเมินผลลัพธ์ของการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการพัฒนาวัด 2.2 ควรศึกษาการเปรียบเทียบการพัฒนาวัดในพื้นที่อื่น เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย 2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ 2.4 ควรพัฒนาเครื่องมือหรือรูปแบบในการประเมินระดับความเข้มแข็งของวัดตามหลักสังคหวัตถุ 4 2.5 ควรศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนและพระสงฆ์ในการขับเคลื่อนการพัฒนา 2.6 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อทดลองใช้แนวทางที่เสนอและติดตามผลในระยะยาว 2.7 ควรขยายการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ไปยังองค์กรหรือชุมชนรูปแบบอื่น

เอกสารอ้างอิง

กัญญารัตน์ รวมสุข. (2567). วิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการประกันชีวิตในสังคมไทย. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูวินัยธรรุ่งฤทธิ์ ฐิตทินฺโน (รุ่งราษี). (2567). การศึกษาวิเคราะห์วัดในพระพุทธศาสนาเถรวาทในฐานะเป็นแหล่งพุทธนวัตกรรมการสื่อสาร. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2538). พุทธศาสนากับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2547). ธรรมะกับการพัฒนาชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2555). การพัฒนาคนตามแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์. (2553). การบริหารจัดการวัด. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมบัณฑิต. (2560). บทบาทพระสงฆ์กับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาประภาส วีรพโล (พลจ่า). (2566). ศึกษาภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสกับการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน: กรณีศึกษาเจ้าอาวาสในเขตตำบลหนองจ๊อม อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชวรมุนี. (2540). วัดกับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*

PROMOTING THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGY IN THE ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE BURIRAM SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

จันทิมา แสนสนิท[1], พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย[2] และ พจน์ เจริญสันเทียะ[3]

Juntima Sansanit[1], Prommin Srimuenwai[2] and Phot Charoensanthia[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: krukoi1251299000513@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ได้ค่า

Citation:

*จันทิมา แสนสนิท, พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย และ พจน์ เจริญสันเทียะ. (2569). การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 224-242.

Juntima Sansanit, Prommin Srimuenwai and Phot Charoensanthia. (2026). Promoting The Use Of Digital Technology In The Administration Of School Administrators Under The Buriram Secondary Educational Service Area Office. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 224-242.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายที่ชัดเจน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน จัดหาพัฒนาระบบสารสนเทศให้เพียงพอ 4) ด้านการส่งเสริมใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานจริง และ 5) ด้านการประเมินและปรับปรุง ควรมีประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การส่งเสริม, การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล, การบริหารงาน

Abstract

This research aims to 1) study the promotion of digital technology use in school administration by school administrators, 2) compare the promotion of digital technology use in school administration by school administrators classified by position, work experience, and school size, and 3) study approaches to promoting digital technology use in school administration by school administrators in primary schools under the Buriram Secondary Educational Service Area Office The sample group consisted of 345 school administrators and teachers in the 2025 academic year. The research instruments used were

questionnaires and interviews, with a content validity index between 0.80 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.92 for the entire questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall level of promotion of digital technology use in school administration by school administrators under the Buriram Secondary Educational Service Area Office was high.

2. A comparison of opinions regarding the promotion of digital technology use in school administration by school administrators under the Buriram Secondary Educational Service Area Office, categorized by position, work experience, and school size, showed no significant differences overall.

3. Guidelines for promoting the use of digital technology in the administration of educational institutions under the Buriram Secondary Educational Service Area Office consist of 5 areas: 1) Vision: Educational institutions should establish a clear vision and policies. 2) Personnel Development: The digital skills of teachers and personnel should be continuously developed. 3) Regarding infrastructure management, ensure the provision and development of adequate information systems. 4) Regarding promoting the use of technology in practical work, and 5) Regarding evaluation and improvement, continuous evaluation should be conducted.

Keywords: Promotion, Use of digital technology, Management

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของสังคม ทั้งเศรษฐกิจ การสื่อสาร และการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลได้กลายเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนการบริหารจัดการขององค์กรในทุกระดับ โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะและทักษะที่เหมาะสมกับสังคมแห่งการเรียนรู้ยุค

ใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจึงไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ยังช่วยยกระดับคุณภาพของการบริหาร การนิเทศ การจัดการเรียนรู้ และการสื่อสารภายในองค์กร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) จากรายงานสถิติและการวิเคราะห์พฤติกรรมการใช้งาน อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย โทรศัพท์มือถือ และเทคโนโลยีดิจิทัลของคนไทย ประเทศไทยมีประชากร 71.6 ล้านคน มีการเชื่อมต่อโทรศัพท์มือถือ 99.5 ล้านครั้ง และมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตมากกว่า 65.4 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 91.2 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของประชาชนในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล (DataReportal, 2568) ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ระบุว่า ประชาชนไทยอายุ 6 ปีขึ้นไปมีการใช้อินเทอร์เน็ตมากกว่า 60.6 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 91.5 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งสะท้อนถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในวงกว้าง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568)

ในด้านการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและบริบทสังคมแห่งอนาคต โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะและภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566–2570 เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบการศึกษาไทยสู่สังคมดิจิทัล โดยมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวประกอบด้วยยุทธศาสตร์สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะดิจิทัล การส่งเสริมการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยี และการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและ

สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

การส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการบริหารงานในสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการวางแผนยุทธศาสตร์อย่างมีระบบ เทคโนโลยีช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น ทั้งยังช่วยลดภาระงานด้านเอกสาร และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS), ระบบทะเบียนนักเรียนออนไลน์, ระบบ e-Office และแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบดิจิทัล (Learning Management System: LMS) ซึ่งล้วนเป็นเครื่องมือที่เอื้อต่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ (UNESCO, 2021) ทั้งนี้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสตรวจสอบได้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง หรือชุมชน ตัวอย่างเช่น การประชุมออนไลน์ การรายงานผลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะผ่านเว็บไซต์สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาพัฒนา Smart School ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ตามแนวคิดของ (Anderson และ Dexter , 2005) ได้กล่าวถึงแนวคิด Technology Leadership ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี โดยมีบทบาทสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี การสนับสนุนงบประมาณ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีจะสามารถผลักดันให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาในภาพรวม (ISTE, 2022) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยระบุว่าผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม (Equity and Citizenship Advocate), กำหนดวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี (Visionary Planner), สนับสนุนการเรียนรู้ดิจิทัลของครูและนักเรียน (Empowering Leader), จัดระบบนโยบายและโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม (Systems Designer) และเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้ตลอดชีวิตทางเทคโนโลยี (Connected Learner) ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีนโยบายที่สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว โดยมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การใช้ระบบบริหารข้อมูลสารสนเทศ (School MIS), ระบบ e-Office, การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล อย่างไรก็ตาม จากการติดตามการดำเนินงานพบว่า ยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ความแตกต่างของระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร ความไม่ต่อเนื่องในการอบรมพัฒนา และข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีในบางพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, 2567) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อให้เป็นข้อสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3,329 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 183 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,146 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 345 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และได้โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครูผู้สอน จำนวน 326 คน รวมทั้งสิ้น 345 คน

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูชำนาญการพิเศษ ที่มีความเชี่ยวชาญ รวมจำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 7 คน โดยใช้คุณสมบัติเป็นผู้บริหาร ครูชำนาญการพิเศษ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เพื่อศึกษาการส่งเสริมการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 345 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (อ้างอิงบุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการประเมินและปรับปรุง, ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในงานจริง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน โดยมองว่าเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และความโปร่งใสในการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและบริบทของสถานศึกษา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในการปรับตัวเข้าสู่การบริหารงานในยุคดิจิทัล

3.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม การสัมมนา หรือการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ตามความเหมาะสม ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านเทคโนโลยี รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความกล้าในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยยกระดับสมรรถนะของบุคลากรและส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานของสถานศึกษาโดยรวม

3.3 ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการจัดหาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมหรือระบบสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารงาน ควรมีการวางแผนการใช้งบประมาณด้านเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า รวมทั้งดูแล บำรุงรักษา และปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยและสามารถรองรับการใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านการส่งเสริมใช้เทคโนโลยีในงานจริง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงในทุกด้านของการบริหาร เช่น งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป โดยส่งเสริมการใช้

ระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล การรายงานผล และการสื่อสารภายในสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อลดภาระงานเอกสาร เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และความถูกต้องในการทำงาน

3.5 ด้านการประเมินและปรับปรุง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาในอนาคตอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โทดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินและปรับปรุง ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในงานจริง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารงานโดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา แฝงฤทธิ์ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งพบว่า การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธนวิทย์ ทองกวาว และ คณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต1 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการส่งเสริม ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย แนวทาง และระบบการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในทิศทางเดียวกัน ทำให้มีการรับรู้และความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสว่าง สุพันธ์ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า การวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ นนทเภท (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามสถานภาพของบุคลากรโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ต่างปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย แนวทาง และระบบการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานใน

ทิศทางเดียวกัน ทำให้มีการรับรู้ต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานในภาพรวมใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทอง เจนเวชประเสริฐ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนฮั่วเคี้ยววิทยาลัย ขอนแก่น ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสว่าง สุพันธ์ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาทุกขนาดอยู่ภายใต้การกำหนดนโยบาย แนวทาง และการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจากหน่วยงานต้นสังกัดในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การดำเนินงานและการรับรู้ของบุคลากรในภาพรวมมีความใกล้เคียงกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาจบดินทร์ ผ่องพันธุ์งาม (2568) ได้ทำกาวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรณพ เพียรทำดี และคณะ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีดังนี้1) ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน โดยมองว่าเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และความโปร่งใสในการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาและบริบทของสถานศึกษา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรในการปรับตัวเข้าสู่การบริหารงานในยุคดิจิทัล 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม การสัมมนา หรือการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ตามความเหมาะสม ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เช่น การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านเทคโนโลยี รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความกล้าในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยยกระดับสมรรถนะของบุคลากรและส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานของสถานศึกษาโดยรวม 3) ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการจัดหาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมหรือระบบสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารงาน ควรมีการวางแผนการใช้งบประมาณด้านเทคโนโลยีอย่างคุ้มค่า รวมทั้งดูแล บำรุงรักษา และปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยและสามารถรองรับการใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในงานจริง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงในทุกด้านของการบริหาร เช่น งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป โดยส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล การรายงานผล และการสื่อสารภายในสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อลดภาระงานเอกสาร เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และความถูกต้องในการทำงาน และ 5) ด้านการประเมินและปรับปรุง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐนันท์ วงศ์ชื่น (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการ

พัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล 1) ด้านวิสัยทัศน์เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาวิเคราะห์ส ภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบันให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ด้านการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการบริหารองค์การโดยจัดโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา 3) ด้านความรู้ในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำความรู้ความสามารถ ในการเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อการปฏิบัติงาน 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมเทคโนโลยีผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การใช้เทคโนโลยีโดยสนับสนุนการใช้ระบบเทคโนโลยีสำหรับการบริหารและปฏิบัติการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อรองรับการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร และ 5) ด้านการเป็นพลเมืองดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดเคารพสิทธิของผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมสามารถใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตเพื่อตนเองและสังคม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติสุข เพ็ชรไพฑูล และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ ที่ควรดำเนินการสูงสุด คือ การจัดอบรมพัฒนาและให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ การนำโปรแกรมประยุกต์มาใช้ในการบริหารจัดการในงานวิชาการ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในฝ่ายงานวิชาการเพื่อจัดทำสารสนเทศในรูปแบบออนไลน์เพื่อสะดวกในการใช้และการจัดเก็บข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อ ที่รวดเร็วและทันสมัยตามลำดับ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การส่งเสริมการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายที่ชัดเจน 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน จัดหาพัฒนาระบบสารสนเทศให้เพียงพอ 4) ด้านการส่งเสริมใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานจริง และ 5) ด้านการประเมินและปรับปรุง ควรมีประเมินผลอย่างต่อเนื่อง **ข้อเสนอแนะ** 1. ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีจากผลการวิจัยพบว่าด้านการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ เช่น การพัฒนาเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบสารสนเทศ และอุปกรณ์ดิจิทัลให้เพียงพอและทันสมัย เพื่อสนับสนุนการบริหารงานและการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในงานจริงเนื่องจากเป็นด้านที่พบความแตกต่างในหลายตัวแปร ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายสู่แนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในงานบริหาร งานวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เช่น การกำหนดให้ใช้ระบบดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานประจำ 3. ด้านการประเมินและปรับปรุงผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). ม.ป.ท.: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2566–2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2567). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 21 กันยายน 2568. จาก http://www.secondary.bru.ac.th

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). รายงานสถิติการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครัวเรือน พ.ศ. 2568. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

ธนวิทย์ ทองกวาว และคณะ. (2565). การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 18(2), 25–40.

ศรีสว่าง สุพันธ์. (2568). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ณัฏฐนันท์ วงศ์ชื่น. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์, 20(1), 217-234.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญทอง เจนเวชประเสริฐ. (2566). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนฮั่วเคี้ยววิทยาลัย ขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย.

มัณฑนา แฝงฤทธิ์. (2568). การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.

สันติสุข เพ็ชรไพทูล และคณะ. (2567). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(3), 271-285.

อรรณพ เพียรทำดี และคณะ. (2568). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์, 12(2), 219–230.

อาจบดินทร์ ผ่องพันธุ์งาม. (2568). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์, 12(2), 187–197.

DataReportal. (2568). Digital 2025: Thailand. เรียกใช้เมื่อ 12 กันยายน 2568. จาก https://datareportal.com/reports/digital-2025-thailand

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ISTE. (2022). Standards for educational leaders: Empowering, transforming, and leading learning. International Society for Technology in Education Journal, 2022, 1–15.

UNESCO. (2021). Technology in education: A framework for school leadership. เรียกใช้เมื่อ 1 พฤศจิกายน 2568. จาก https://unesdoc.unesco.org/

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*

GUIDELINES FOR DEVELOPING DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA, BANGKOK

วุฒินันท์ คำสีแสง[1] และ ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล[2]

Wuthinan Kamsisang[1] and Theeraphab Phetmalhkul[2]

[1-2]สาขาวิชาการบริการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

[1-2]Department of Educational Service, Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand

Corresponding Author's Email: wuthinankamsisang@gmail.com

วันที่รับบทความ : 3 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 16 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 18 มิถุนายน 2569

Received 3 June 2026; Revised 16 June 2026; Accepted 18 June 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 295 คน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจาก

Citation:

*วุฒินันท์ คำสีแสง และ ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล. (2569). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 243-262.

Wuthinan Kamsisang and Theeraphab Phetmalhkul. (2026). Guidelines For Developing Digital Leadership Of School Administrators Under The Office Of The Primary Educational Service Area, Bangkok. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 243-262.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNImodified) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัลมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล และด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยแต่ละด้านประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, การประเมินความต้องการจำเป็น, แนวทางการพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: 1) examine the current and desirable states of digital leadership among school administrators under the Bangkok Primary Educational Service Area Office; 2) investigate the priority needs for developing digital leadership among school administrators under the Bangkok Primary Educational Service Area Office; and 3) propose guidelines for developing digital leadership among school administrators under the Bangkok Primary Educational Service Area Office. This study employed a mixed methods research design. Quantitative data were collected from 295 school administrators and teachers under the Bangkok Primary Educational Service Area

Office, while qualitative data were obtained from five experts. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI Modified), whereas qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that:

1) The overall current state of digital leadership among school administrators was at a high level, whereas the overall desirable state was at the highest level.

2) Regarding the priority needs for digital leadership development, the dimension of digital leadership structural management showed the highest priority need, followed by digital culture building, digital visioning, digital leadership, and digital ethics, respectively.

3) The guidelines for developing digital leadership among school administrators consisted of five dimensions: digital leadership, digital visioning, digital leadership structural management, digital culture building, and digital ethics. Each dimension comprised development guidelines that were consistent with the context of schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office.

Keywords: Digital Leadership, Priority Needs Assessment, Development Guidelines, School Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม รวมถึงระบบการศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อีกด้วย ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้บริหารแบบดั้งเดิมไปสู่การเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในวงการบริหารการศึกษา เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสามารถสร้างความพร้อมให้กับบุคลากรและองค์กรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา

ในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมศักยภาพด้านดิจิทัลของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกัน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2580 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลและสามารถขับเคลื่อนองค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

แม้ว่าหน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งจะมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง แต่ผลการดำเนินงานยังสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของศักยภาพในการบริหารจัดการด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งมีบริบทที่ซับซ้อนและมีความหลากหลายทั้งด้านบุคลากร ทรัพยากร และสภาพแวดล้อมทางสังคม ส่งผลให้การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษายังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบายและการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล และการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1,206 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 97 คน และครูผู้สอน 1,109 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 290 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากร

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ใช้สำหรับศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัล 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ตอนที่ 3 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านเช่นเดียวกับตอนที่ 2

แบบสอบถามดังกล่าวได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified) ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

ภาวะผู้นำดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	PNI Modified	ลำดับ
โดยภาพรวม	4.37	4.72	0.081	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = 0.79) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.48) และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified) เท่ากับ 0.081 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษาและบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน

ตารางที่ 2 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	PNI Modified	ลำดับ
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล	0.111	1
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	0.082	2
ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล	0.081	3
ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล	0.078	4
ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	0.076	5

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล (PNI Modified = 0.111) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล (PNI Modified = 0.082) และด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล (PNI Modified = 0.081) ตามลำดับ ขณะที่ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล และด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.078 และ 0.076 ตามลำดับ

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการดำเนินงานด้านดิจิทัลอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ แต่ยังมีความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัล และการจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มาใช้ประกอบการกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยดำเนินการศึกษาครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และ 5) ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ผลการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลได้จำนวนทั้งสิ้น 40 แนวทาง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษา

2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล

ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและนโยบายทางการศึกษา รวมทั้งถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย

3. ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล

ผู้บริหารควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ และจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการใช้นวัตกรรมดิจิทัล สร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร และสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ ตลอดจนสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างถูกต้องเหมาะสม

ตารางที่ 3 สรุปผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนา

ด้าน	จำนวนแนวทาง
1. ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล	8
2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล	8
3. ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล	8
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	8
5. ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	8
รวม	**40**

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการสังเคราะห์แสดงให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมทั้งด้านภาวะผู้นำ การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการโครงสร้าง การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = 0.79) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.48) และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified) โดยภาพรวมเท่ากับ 0.081 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านภาวะผู้นำดิจิทัลอยู่ในระดับที่ดี แต่ยังมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	PNI Modified	ลำดับ
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล	0.111	1
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	0.082	2
ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล	0.081	3
ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล	0.078	4
ด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	0.074	5

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล (PNI Modified = 0.111) รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล (PNI Modified = 0.082) และด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล (PNI Modified = 0.081) ตามลำดับ ส่วนด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล และด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 4 และ 5 ตามลำดับ

ผลการวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มาใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลพบว่า สามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลได้จำนวนทั้งสิ้น 40 แนวทาง โดยครอบคลุมทั้งมิติด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรทางเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ตลอดจนการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ

แนวทางที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านดิจิทัลที่ชัดเจน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร การจัดสรรทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ ตลอดจนการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย โปร่งใส และคำนึงถึงจริยธรรมในการใช้ข้อมูลสารสนเทศ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่ได้จากการวิจัยมีลักษณะเป็นระบบและครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และยกระดับ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีการดำเนินงานด้านภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับที่น่าพึงพอใจ แต่ยังมีความคาดหวังให้มีการพัฒนาเพิ่มเติมในหลายด้านเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมิได้มุ่งเน้นเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางองค์กร สร้างแรงจูงใจ และบริหารการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2019) ที่อธิบายว่าผู้นำดิจิทัลต้องมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านการสร้างวิสัยทัศน์ การส่งเสริมนวัตกรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของโลกดิจิทัล

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified) พบว่า ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัลมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานอยู่แล้ว แต่ยังมีความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และการบริหารจัดการทรัพยากรดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับมาตรฐานของ International Society for Technology in Education (ISTE, 2018) ซึ่งระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และสนับสนุนการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงบริหาร ทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิจัยหลายท่านที่พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านดิจิทัลขององค์กรอย่างชัดเจน รวมถึงสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวไปยังครูและบุคลากรให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2014) ที่กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้เมื่อผู้นำสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัลมีค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรดิจิทัล การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และการจัดระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัยในการตัดสินใจ รวมทั้งต้องมีระบบสนับสนุนที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาได้จำนวน 40 แนวทาง โดยครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญทั้งด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้โดยการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่

จำเป็นต้องพัฒนาในลักษณะองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการองค์กรควบคู่กันไป ผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถกำหนดนโยบายด้านดิจิทัล วางแผนการพัฒนาเทคโนโลยี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Anderson และ Dexter (2005) ที่เสนอว่าความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณทรัพยากรทางเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้วย

นอกจากนี้ แนวทางที่ได้จากการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการยกระดับสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จึงสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และการออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำดิจิทัล การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล ด้านการ

สร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนา จำนวน 40 แนวทาง ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการทั้งด้านผู้นำ เทคโนโลยี บุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และจริยธรรมทางดิจิทัลเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความยั่งยืน

นอกจากนี้ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำทางการศึกษา และการออกแบบโครงการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระดับประเทศ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลและเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

เพื่อให้เห็นภาพรวมขององค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยอย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และนำเสนอเป็นแผนภาพสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ซึ่งแสดงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน และแนวทางการพัฒนาที่สังเคราะห์ได้ จำนวน 40 แนวทาง ดังแสดงในแผนภาพประกอบที่2

แผนภาพประกอบงานวิจัยที่2 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ใหม่

ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญทั้ง 5 ด้าน โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาจำนวน 40 แนวทาง ซึ่งมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกระดับคุณภาพผู้เรียน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับที่ดีอยู่แล้ว แต่ยังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถรองรับการ

เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล ด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล และด้านจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมให้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน สำหรับผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นไปใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จนสามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาได้รวมทั้งสิ้น 40 แนวทาง ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำดิจิทัล การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล การบริหารจัดการโครงสร้างของผู้นำดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยแนวทางสำคัญประกอบด้วยการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง การกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจน การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีอย่างเพียงพอ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพ และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย โปร่งใส และมีจริยธรรม ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลที่สังเคราะห์ขึ้นมีลักษณะเป็นระบบ ครอบคลุมทุกมิติที่สำคัญ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดจากผลการวิจัย 2) หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 3) สถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาระบบสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 5) สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้นำทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ควรศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือโรงเรียนเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบริบทและความต้องการในการพัฒนา 2) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อสร้างและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะดิจิทัลของครู การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี 4) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับผลลัพธ์ทางการศึกษาในมิติต่าง ๆ เช่น ประสิทธิผลของสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับนานาชาติ เพื่อสร้างองค์ความรู้และแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

เอกสารอ้างอิง

กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา, 14(2), 50–60.

จันทนา แสนสุข. (2559). ภาวะผู้นำดิจิทัล. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 14(1), 161–175.

จารุนันท์ ผิวผาง. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 22(2), 45–58.

ณัฏฐิตา สงค์แก้ว. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์, 33(2), 45–58.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). การวิจัยและการประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุษยพรรณ สุระคาย. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 14(1), 120–134.

พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2564). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารบริหารการศึกษา, 17(2), 33–46.

มูฮำหมัดรุซลัน ลือปากะลูติง. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แนวทางการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารบริหารการศึกษา, 12(1), 1–15.

อรอนงค์ ฤทธิ์เดช. (2564). สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารวิชาการการศึกษา, 24(2), 60–74.

Anderson, D., & Anderson, L. A. (2001). Beyond change management: Advanced strategies for today’s transformational leaders. Jossey-Bass.

Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.

Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. Frontiers in Psychology, 10, 1–21.

Eberl, J. K., & Drews, P. (2021). Digital leadership: Mountain or molehill? Electronic Markets, 31(3), 569–585.

Fullan, M. (2001). Leading in a culture of change. Jossey-Bass.

Fullan, M. (2013). Stratosphere: Integrating technology, pedagogy, and change knowledge. Pearson.

International Society for Technology in Education. (2018). ISTE standards for education leaders. International Society for Technology in Education.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), The essentials of school leadership (pp. 31–43). Sage.

Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and practice (8th ed.). Sage.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). Education in the digital age: Healthy and happy children. OECD Publishing.

Prensky, M. (2010). Teaching digital natives: Partnering for real learning. Corwin.

Sheninger, E. (2019). Digital leadership: Changing paradigms for changing times. (2nd ed.). Corwin

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวง ในนครหลวงเวียงจันทน์*

THE APPLICATION OF IDDHIPĀDA 4 IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION OF THE MONASTIC SCHOOL AT WAT SOK PA LUANG IN VIENTIANE CAPITAL

พระบุญน้อม นนทภา (นริศโร)[1], พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโน[2] และ พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม[3]

Phra Bounnom Nonthapha (Narissaro)[1], Phamaha Prateep Abhivatdhano[2]

and Phramaha Paitool Siridhammo[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nong Khai Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: 6402105009@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ : 25 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 31 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 2 มิถุนายน 2569

Received 25 May 2026; Revised 31 May 2026; Accepted 2 June 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาหลักหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์ 3) เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะการพรรณนาวิเคราะห์

Citation:

*พระบุญน้อม นนทภา (นริศโร), พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโน และ พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม. (2569). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวง ในนครหลวงเวียงจันทน์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 263-279.

Phra Bounnom Nonthapha (Narissaro), Phamaha Prateep Abhivatdhano and Phramaha Paitool Siridhammo. (2026). The Application Of Iddhipāda 4 In Educational Administration Of The Monastic School At Wat Sok Pa Luang In Vientiane Capital. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 263-279.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ผลการวิจัยพบว่า

1) การศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นกระบวนการพัฒนาความสำเร็จอย่างเป็นระบบ เริ่มจากแรงจูงใจภายใน สู่ความเพียร ความตั้งมั่น และการไตร่ตรองเชิงพัฒนา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2) การศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวง พบว่า การบริหารยังยึดโครงสร้างคณะสงฆ์เป็นศูนย์กลาง ทำให้การดำเนินงานรวดเร็วแต่ขาดระบบด้านแผนงาน เทคโนโลยี และการพัฒนาบุคลากร อีกทั้งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม

3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษา สามารถบูรณาการในทุกภารกิจ โดยใช้ฉันทะสร้างแรงจูงใจ วิริยะเสริมความเพียร จิตตะยกระดับคุณภาพ และวิมังสาส่งเสริมการประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การประยุกต์, หลักอิทธิบาท 4, การบริหาร, สถานศึกษา, โรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวง

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the principles of the Four Bases of Success Iddhipāda IV in Theravāda Buddhism; 2) examine the current conditions of educational administration at Sok Pa Luang Monastic School in Vientiane Capital, Lao People's Democratic Republic; and 3) propose guidelines for the application of the Four Bases of Success Iddhipāda IV in the administration of Sok Pa Luang Monastic School in Vientiane Capital. This study adopted a qualitative research approach. Data were collected from 30 key informants through purposive sampling. The collected data were analyzed using content analysis, and the results were presented in a descriptive and analytical format.

The findings of the study revealed that:

1) The findings revealed that the Four Bases of Success—chanda (aspiration), viriya (effort), citta (concentration), and vīmaṃsā (investigation)—constitute a systematic process for achieving success. This process begins with intrinsic motivation, leading to sustained effort, focused attention, and reflective evaluation for continuous improvement. These principles can be effectively applied within the context of educational administration, promoting both efficiency and sustainability.

2) Regarding the current state of administration, the study found that the management of Sok Pa Luang Monastic School is primarily structured around the hierarchical system of the Sangha, with centralized decision-making. While this allows for efficient operations aligned with monastic discipline, it lacks systematic development in areas such as planning, technology integration, and personnel development. Additionally, limitations in resources and participatory management affect the overall quality of educational management.

3) In terms of application, the Four Bases of Success can be integrated across all administrative domains. Chanda fosters motivation and organizational commitment; viriya enhances perseverance in continuous development; citta improves work quality through attentiveness; and vīmaṃsā supports systematic evaluation and improvement. The integration of these principles contributes to effective, transparent administration and strengthens organizational sustainability.

Keywords: application, Four Bases of Success Iddhipāda 4, administration, educational institution, Sok Pa Luang Monastic School

บทนำ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนสงฆ์ในพระพุทธศาสนาเถรวาทมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านความรู้และคุณธรรม โดยเฉพาะในบริบทของสังคมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น นครหลวงเวียงจันทน์ ซึ่งโรงเรียนสงฆ์ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้

ทางพระพุทธศาสนาและการศึกษาทางโลกควบคู่กัน อย่างไรก็ตาม การบริหารสถานศึกษาในลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้มีความสมดุลทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546) หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ถือเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจภายใน การพากเพียรพยายาม ความตั้งมั่นในงาน และการพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล หลักธรรมดังกล่าวได้รับการยอมรับว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539; พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2545) ซึ่งในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้จึงเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร และพัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561)

จากความเป็นมาข้างต้นผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์ ยังมีลักษณะการบริหารที่ยึดโยงกับโครงสร้างคณะสงฆ์เป็นหลัก โดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ แม้จะช่วยให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วและสอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย แต่ยังขาดความเป็นระบบในด้านโครงสร้างหน้าที่ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ (ธีระ รุญเจริญ, 2553) นอกจากนี้ ยังพบข้อจำกัดด้านการพัฒนาบุคลากรที่ขาดความต่อเนื่อง ครูมีภาระงานสูง และระบบการบริหารยังเน้นการสั่งการมากกว่าการมีส่วนร่วม ส่งผลให้ขาดการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ อีกทั้งปัญหาด้านทรัพยากรและงบประมาณที่ไม่แน่นอน ทำให้การดำเนินงานไม่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2552) ดังนั้น จำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2557) จากปัญหาข้างต้นผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องศึกษาโดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งประกอบด้วย พระสงฆ์ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ชาย โพธิสิตา, 2554) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งออกแบบให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 สภาพการบริหารสถานศึกษา และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าว โดยข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสังเคราะห์เป็นข้อค้นพบเชิงวิชาการ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

การวิจัยเรื่องนี้มีความสำคัญในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากเป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านการบริหารเชิงพุทธบูรณาการ อีกทั้งยังเป็นการเชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมกับการบริหารสมัยใหม่อย่างเป็นระบบ (พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต, 2555) นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างแนวคิดการบริหารที่เน้นคุณธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550) เพื่อที่จะได้ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย คือ ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท และแนวทางการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์ ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและการบริหารสถานศึกษาในบริบทที่ใกล้เคียงกัน และเป็นฐานข้อมูลสำหรับการวิจัยต่อยอดในด้านการบริหารเชิงพุทธบูรณาการในอนาคต (อุทัย บุญประเสริฐ, 2552)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์
3. เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษา และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทจริงของสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์ ทั้งนี้มุ่งสังเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสารทางพระพุทธศาสนาและข้อมูลภาคสนามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ประการ ได้แก่ (1) ศึกษาหลักอิทธิบาท 4 (2) ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษา (3) เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4

2. พื้นที่และบริบทของการศึกษา พื้นที่ในการวิจัย คือ โรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์ ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนทั้งด้านพระพุทธศาสนาและวิชาสามัญ โดยมีโครงสร้างการบริหารที่ยึดโยงกับระบบคณะสงฆ์ และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศาสนาและสังคม

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 30 รูป/คน คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมมิติของการบริหารและการประยุกต์ใช้หลักธรรมในบริบทจริง ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา		5	รูป/คน
2. คณะครูพระสงฆ์และครูฆราวาส		7	รูป/คน
3. สามเณร/นักเรียน		10	รูป
4. ผู้ทรงคุณวุฒิ		4	คน
5. ผู้นำชุมชน/กรรมการวัด		4	คน
รวมทั้งหมด	จำนวน	30	รูป/คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้วิจัยได้

สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท 4 และการบริหารสถานศึกษา โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ประเด็นเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ตอนที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประสานงานกับหน่วยงานและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคล บันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียง (โดยได้รับความยินยอม) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลร่วมกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอน ดังนี้ การถอดเทปและจัดระเบียบข้อมูล การอ่านข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อทำความเข้าใจภาพรวม การจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นการวิจัย การวิเคราะห์และตีความข้อมูลเชิงลึก การสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงกับหลักอิทธิบาท 4 การนำเสนอผลในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์

7. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ดังนี้ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) จากแหล่งข้อมูลและวิธีการ การตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) การใช้ผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจสอบ (Peer Debriefing) การอธิบายบริบทอย่างละเอียด (Thick Description)

8. จริยธรรมในการวิจัย ผู้วิจัยคำนึงถึงจริยธรรมในการวิจัย โดยขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์ รักษาความลับของข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อมูล เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์ วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์” เป็นการศึกษาที่มุ่งบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์การบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสงฆ์ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่ผสมผสานการจัดการศึกษาทางธรรมและทางโลกเข้าด้วยกัน การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจาก

เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน โดยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ผลการวิจัยพบว่า หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักธรรมที่มีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาความสำเร็จอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันในลักษณะของวงจรพัฒนา โดยเริ่มจาก “ฉันทะ” ซึ่งเป็นความพึงพอใจและแรงจูงใจภายในที่ก่อให้เกิดความรักในงานและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ส่งผลให้เกิด “วิริยะ” หรือความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จากนั้น “จิตตะ” ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเอาใจใส่ ความตั้งมั่น และความรับผิดชอบในงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและมีความละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้น ขณะที่ “วิมังสา” เป็นกระบวนการของการใช้ปัญญาในการพิจารณา วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกันว่า อิทธิบาท 4 มิได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงนามธรรม หากแต่เป็นกรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในโรงเรียนสงฆ์ที่ต้องอาศัยทั้งคุณธรรมและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน หลักอิทธิบาท 4 จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทั้งระดับบุคคลและองค์กร โดยช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน พลังในการทำงาน ความรับผิดชอบ และการพัฒนางานอย่างมีระบบ อันนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงมีลักษณะการบริหารที่ยึดโยงกับโครงสร้างของคณะสงฆ์ โดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว คล่องตัว และสอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย อย่างไรก็ตาม โครงสร้างดังกล่าวยังมีข้อจำกัดในด้านความเป็นระบบ โดยเฉพาะในเรื่องของการกำหนดบทบาทหน้าที่ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ยังไม่ชัดเจนและไม่เป็นรูปธรรม ในด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่ามีการบูรณาการระหว่างวิชาธรรมและวิชาสามัญ ซึ่งถือเป็นจุดเด่นของโรงเรียนสงฆ์ แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และ

การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ขณะที่ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่ายังขาดความต่อเนื่องและระบบสนับสนุนที่ชัดเจน ครูมีภาระงานจำนวนมาก และระบบการบริหารยังเน้นการสั่งการมากกว่าการมีส่วนร่วม ทำให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังไม่เต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังพบข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณ ซึ่งมีความไม่แน่นอนและไม่เพียงพอต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว รวมถึงความท้าทายในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม โรงเรียนมีจุดแข็งสำคัญในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความร่วมมือของชุมชน ซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารได้ ดังนั้น การพัฒนาระบบการบริหารให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส และทันสมัย จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์ สามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ ทั้งด้านงานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานทั่วไป และงานกิจการนักเรียน โดยหลักธรรมทั้ง 4 ประการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและเกื้อกูลกันในการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารและการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาพบว่า “ฉันทะ” เป็นหลักธรรมที่ช่วยสร้างแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรเกิดความรักในงาน เห็นคุณค่าของการปฏิบัติหน้าที่ และมีความพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

“วิริยะ” เป็นพลังสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สามารถก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น อดทน และพากเพียรในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

“จิตตะ” เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการมีสมาธิ ความเอาใจใส่ และความตั้งมั่นในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ละเอียด และมีความ

รับผิดชอบ ส่งผลให้การดำเนินงานในทุกด้านมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

ส่วน “วิมังสา” เป็นหลักธรรมที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ ประเมินผล และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และเหตุผลในการตัดสินใจ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน ปรับปรุง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและการสร้างนวัตกรรมทางการจัดการที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสงฆ์

เมื่อบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ทั้ง 4 ประการเข้าด้วยกัน พบว่าสามารถพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่ผสมผสานระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับหลักการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม ทำให้การบริหารมีทั้งมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สามารถตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของโรงเรียนสงฆ์ที่ต้องจัดการศึกษาทั้งด้านพระปริยัติธรรมและการศึกษาสามัญควบคู่กันไป อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของบุคลากร ความโปร่งใสในการบริหาร การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ แนวทางดังกล่าวยังส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นจากชุมชน ตลอดจนการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนสงฆ์ในฐานะสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพและยึดมั่นในหลักพระพุทธศาสนา ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวง เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการศึกษา และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาบุคลากร และการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม อันสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมร่วมสมัยได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท ผลการวิจัยพบว่า หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นกระบวนการพัฒนาความสำเร็จอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2546) ที่อธิบายว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยเน้นการพัฒนาจิตใจเป็นพื้นฐานของการกระทำภายนอก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ที่อธิบายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเทียบเคียงกับ “ฉันทะ” ขณะที่ “วิริยะ” สอดคล้องกับแนวคิดความพากเพียรและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของ “จิตตะ” และ “วิมังสา” สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงคุณภาพและการเรียนรู้ขององค์กรที่เน้นการเอาใจใส่ในกระบวนการทำงาน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านการประเมินผล (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2550) ดังนั้น ผลการวิจัยจึงยืนยันว่า หลักอิทธิบาท 4 มิใช่เพียงหลักธรรมเชิงนามธรรม แต่เป็นกรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

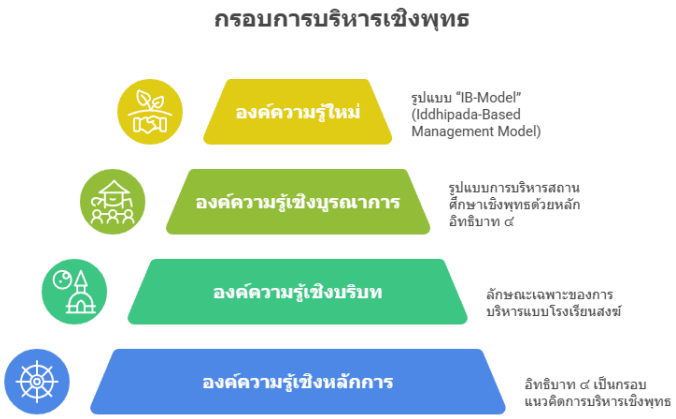
2. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนสงฆ์มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นการตัดสินใจโดยผู้บริหารเป็นหลัก โดย ธีระ รุญเจริญ (2553) อธิบายว่า การบริหารลักษณะดังกล่าวมีข้อดีในด้านความรวดเร็ว แต่มีข้อจำกัดในด้านการมีส่วนร่วมและการพัฒนานวัตกรรม ผลการวิจัยยังสะท้อนปัญหาการขาดระบบการบริหารที่เป็นโครงสร้างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2552) ที่ชี้ว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีระบบการวางแผนและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการวิชาธรรมและวิชาสามัญ สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาแบบองค์รวมที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และคุณธรรม อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรสะท้อนถึงความท้าทายในการพัฒนาสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ ปัญหาด้านทรัพยากรและการมีส่วนร่วมยังสอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2552) ที่ระบุว่าการขาดทรัพยากรและการมีส่วนร่วมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารองค์กร ดังนั้น ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารให้มีความเป็นระบบ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น

3. อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์

ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้สามารถพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2545) ที่เสนอว่าการบริหารที่ดีต้องเริ่มจากการพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาระบบงาน การที่ “ฉันทะ” ช่วยสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นความต้องการภายใน ขณะที่ “วิริยะ” สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่เน้นความเพียรและความต่อเนื่อง ในส่วนของ “จิตตะ” และ “วิมังสา” สอดคล้องกับวงจรการพัฒนาคุณภาพ (PDCA) ที่เน้นการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะวิมังสาที่เน้นการประเมินผลและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต (2555) ที่พบว่าการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารช่วยเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรมในองค์กร ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน โดยสามารถบูรณาการมิติด้านคุณธรรมและการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างสมดุล

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

1. องค์ความรู้เชิงหลักการ อิทธิบาท 4 ในฐานะกรอบแนวคิดการบริหารเชิงพุทธ ผลการศึกษาพบว่า หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มิได้เป็นเพียงหลักธรรมเพื่อการปฏิบัติทางจิตใจเท่านั้น แต่สามารถพัฒนาเป็น “กรอบแนวคิดเชิงการบริหาร” (Buddhist Administrative Framework) ได้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ฉันทะ ทำหน้าที่เป็น “พลังขับเคลื่อนภายใน” (Intrinsic Motivation) ที่ก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาและความผูกพันต่อองค์กร วิริยะ เป็น “กลไกแห่งความเพียร” (Effort Mechanism) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีวินัย จิตตะ เป็น “พลังแห่งความใส่ใจ” (Mindfulness and Commitment) ที่ช่วยให้การทำงานมีคุณภาพและความรับผิดชอบ วิมังสา เป็น “กระบวนการเชิงปัญญา” (Analytical Reflection) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประเมินผล และพัฒนาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น อิทธิบาท 4 จึงสามารถสังเคราะห์เป็นวงจรการบริหารเชิงพุทธ (Buddhist Management Cycle) ที่เชื่อมโยงตั้งแต่แรงจูงใจ การลงมือปฏิบัติความใส่ใจในกระบวนการ การประเมินและพัฒนา

2. องค์ความรู้เชิงบริบท สภาพการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์ จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวง พบองค์ความรู้สำคัญที่สะท้อน “ลักษณะเฉพาะของการบริหารแบบโรงเรียนสงฆ์” ดังนี้ การบริหารที่ผสมผสานระหว่าง “พระธรรมวินัย” และ “หลักการบริหารสมัยใหม่” โรงเรียนสงฆ์มีอัตลักษณ์เฉพาะที่ต้องยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นแกนกลาง ขณะเดียวกันก็ต้องปรับใช้แนวคิดการบริหารสมัยใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (Holistic Development) มุ่งเน้นทั้งด้านวิชาการ (ธรรมะและสามัญ) คุณธรรม จริยธรรม และการดำรงชีวิต ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร ระบบบริหาร และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร บทบาทของชุมชนและศรัทธาเป็นทุนทางสังคม (Social Capital) การสนับสนุนจากชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมการบริหาร องค์ความรู้ในส่วนนี้ทำให้เห็นว่า การบริหารโรงเรียนสงฆ์ต้องอาศัย “ความสมดุล” ระหว่างหลักธรรมกับความเป็นสมัยใหม่ และต้องคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมเป็นสำคัญ

3. องค์ความรู้เชิงบูรณาการ รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสามารถพัฒนาเป็น “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเชิงพุทธด้วยหลักอิทธิบาท 4” ซึ่งสามารถอธิบายได้ในลักษณะการบูรณาการกับงานบริหาร 4 ด้านหลัก ดังนี้ 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ฉันทะ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้

ทั้งด้านธรรมะและวิชาสามัญ วิริยะ ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและการสอนอย่างต่อเนื่อง จิตตะ เอาใจใส่คุณภาพผู้เรียนเป็นรายบุคคล วิมังสา ใช้การประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 2. ด้านการบริหารงานบุคคล ฉันทะ สร้างความรักในวิชาชีพและองค์กร วิริยะ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จิตตะ ดูแลขวัญกำลังใจและความเป็นอยู่ วิมังสา ประเมินผลและพัฒนาอย่างเป็นระบบ 3. ด้านการบริหารงบประมาณ ฉันทะ สร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า วิริยะ วางแผนและควบคุมการใช้จ่ายอย่างต่อเนื่อง จิตตะ สร้างความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม วิมังสา ตรวจสอบและประเมินผลทางการเงิน 4. ด้านการบริหารงานทั่วไปและกิจการนักเรียน ฉันทะ สร้างความรักในระเบียบวินัยและการอยู่ร่วมกัน วิริยะ ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างสม่ำเสมอ จิตตะ ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด วิมังสา พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้นี้สะท้อนให้เห็นว่า อิทธิบาท 4 สามารถเป็น “แกนกลางของการบริหารแบบบูรณาการ” ที่ครอบคลุมทุกมิติของสถานศึกษา

4. องค์ความรู้ใหม่ รูปแบบ “IB-Model” (Iddhipada-Based Management Model) จากการสังเคราะห์ทั้งหมด ผู้วิจัยเสนอองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ “IB-Model” (Iddhipada-Based Management Model) ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้ เป็นรูปแบบการบริหารที่มี อิทธิบาท 4 เป็นแกนกลาง (Core Values) เชื่อมโยงกับ กระบวนการบริหาร (Planning – Implementation – Evaluation – Development) ครอบคลุม ภารกิจหลักของสถานศึกษา เน้น การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) โดยโมเดลนี้สามารถอธิบายเป็นวงจรได้ดังนี้ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

สรุป องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีลักษณะเด่นคือการบูรณาการระหว่าง “หลักธรรม” กับ “หลักการบริหารสมัยใหม่” อย่างสมดุล ทั้งนี้ องค์ความรู้ดังกล่าวไม่เพียงมีคุณค่าในเชิงทฤษฎี แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นกำลังสำคัญของพระพุทธศาสนาและสังคมต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนสงฆ์วัดโสกป่าหลวงในนครหลวงเวียงจันทน์” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาเถรวาท (2) ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษา และ (3) เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารสถานศึกษา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นกระบวนการพัฒนาความสำเร็จอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากแรงจูงใจภายใน (ฉันทะ) สู่ความเพียรพยายาม (วิริยะ) ความตั้งมั่นเอาใจใส่ในงาน (จิตตะ) และการวิเคราะห์พิจารณาเพื่อปรับปรุงพัฒนา (วิมังสา) ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนสงฆ์มีลักษณะการบริหารแบบรวมศูนย์ตามโครงสร้างคณะสงฆ์ ส่งผลให้การดำเนินงานมีความรวดเร็ว แต่ยังขาดความเป็นระบบในด้านโครงสร้างองค์กร แผนงาน เทคโนโลยี และการพัฒนาบุคลากร รวมถึงมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและการมีส่วนร่วม สำหรับแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 พบว่าสามารถนำมาบูรณาการในการบริหารได้ทุกด้าน โดยฉันทะช่วยสร้างแรงจูงใจ วิริยะเสริมความเพียร จิตตะยกระดับคุณภาพงาน และวิมังสาส่งเสริมการประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งจากกระบวนการวิจัย ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) ด้านนโยบาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนสงฆ์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เน้นทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรม 2) ด้านการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหาร เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ฉันทะ) การส่งเสริมความเพียร (วิริยะ) การพัฒนาคุณภาพงาน (จิตตะ) และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (วิมังสา) 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนสามารถนำหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจของผู้เรียน และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ด้วยตนเอง 5)

ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์กร **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1)ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่นในพระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหาร 4 สัปปุริสธรรม 7 หรือพละ 5 ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาองค์ความรู้เชิงบูรณาการ 2) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังโรงเรียนสงฆ์หรือสถานศึกษาในพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบบริบทและเพิ่มความครอบคลุมของผลการวิจัย 3) ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงลึกและเชิงปริมาณ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย 4) ควรศึกษาผลลัพธ์ของการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้จริงในสถานศึกษา เช่น ผลต่อประสิทธิภาพการบริหารหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 5) ควรพัฒนาเป็นรูปแบบหรือโมเดลการบริหารเชิงพุทธที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

ชาย โพธิสิตา. (2554). ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต. (2555). การบริหารเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2545). ธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2550). การจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2552). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2552). การบริหารการศึกษาเชิงระบบ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*

MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

เอมวิกา กตะศิลา[1], ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกูล[2] และ สุพล จอกทอง[3]

Eamwika Katasila[1], Pradit Chatcharatkoon[2] and Supon jogthong[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: eamwika2303@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 8 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 10 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 10 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Citation:

*เอมวิกา กตะศิลา, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกูล และ สุพล จอกทอง. (2569). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 280-296.

Eamwika Katasila, Pradit Chatcharatkoon and Supon jogthong. (2026). Motivation Of Teachers In Schools Under The Buriram Primary Educational Service Area Office 4. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 280-296.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ5) ด้านความก้าวหน้า

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ครู

Abstract

This research aimed to 1) study the work motivation of teachers in schools, 2) compare the work motivation of teachers in schools classified by work experience, educational level, and school size, and 3) study approaches to promoting work motivation among teachers in schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4. The sample consisted of 320 school administrators and teachers in the 2025 academic year The sample size was determined according to the Krejcie-Morgan table using stratified random sampling. The research instruments included questionnaires and interviews, with a content validity index between 0.80 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.95 for the entire questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall motivation of teachers in schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4 was at a high level.

2. A comparison of opinions regarding teachers' motivation in schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4, categorized by work experience, educational level, and school size, showed statistically significant differences at the .05 level

3. Guidelines for promoting teacher motivation in schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4 consist of 5 aspects: 1) Nature of the work performed, 2) Achievement in work, 3) Recognition, 4) Responsibility, and 5) Advancement.

Keywords: Motivation, Performance, Teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาย่อมมีศักยภาพในการแข่งขันสูงและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาของไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาย่อมเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือของทุกฝ่าย ทั้งนโยบายระดับชาติ ระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ขับเคลื่อนสำคัญ โดยเฉพาะ “ครู” ซึ่งถือเป็นหัวใจของกระบวนการจัดการศึกษา ครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และคุณธรรมแก่ผู้เรียน รวมถึงเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล

โดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564)

ครูเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ สร้างเสริมคุณธรรม และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ทั้งนี้ บทบาทและคุณลักษณะของครูได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจนใน พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2556 มาตรา 4 ซึ่งให้ความหมายของ “ครู” ว่า “ผู้ซึ่งประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นจึงนับได้ว่าครูนั้นเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ดีผู้ที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ครูย่อมต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในการที่ครูจะทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีสิ่งจูงใจในตัวเองแล้ว แม้จะมีการจัดรูปงานอย่างดีที่สุด มีวัสดุอุปกรณ์มีแผนงานที่ดีเพียงใดก็ตามองค์กรนั้นก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ (สุฑาทิพย์ ทิพย์โสตร์, 2564)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) อธิบายว่า แรงจูงใจเกิดจากสองปัจจัย คือ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยคงสภาพ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ นโยบายองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้ บุคลากรอาจเกิดความไม่พึงพอใจและขาดแรงผลักดันในการทำงานได้ ในบริบทของวิชาชีพครู แรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากงานของครูเป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งความรู้สึกภายใน เช่น ความรักในอาชีพ ความภูมิใจ และแรงเสริมจากภายนอก เช่น การยกย่อง ชื่นชม หรือรางวัลจากองค์กร (สุทธิดา ศรีนวล, 2561) ในปัจจุบัน สถานศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาครูขาดแรงจูงใจ เช่น ภาระงานนอกเหนือจากการสอนที่มากเกินไป การประเมินผลที่เน้นเอกสารมากกว่าคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ยังไม่เป็นธรรม ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ครูบางส่วนเกิดความท้อแท้ และอาจลดคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนถึงความ

จำเป็นที่ต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูอย่างลึกซึ้ง เพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสุขและความพึงพอใจ (สุพจน์ พงษ์สวัสดิ์, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่บริการจำนวน 6 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 191 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน 1,893 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2568) จากการที่ผู้วิจัยได้สนทนากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทัศนคติในการทำงาน ร่วมกับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครูบางส่วนที่ยังต้องได้รับการให้ความสนใจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามากขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากโรงเรียนขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ขาดการประสานงานที่ดี อีกทั้งยังต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากการสอน เช่น รับผิดชอบงานการเงิน พัสดุ และโครงการต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาจากการให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การติดตามผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมของผู้บริหารยังไม่เพียงพอ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่ส่งผลถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการบริหารจัดการคนจำนวนมาก ต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องในความสามารถของคน หากบุคลากรได้รับการกระตุ้น สนับสนุนในทางที่เหมาะสม จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงานสูงและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบแรงจูงใจและนำผลการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่าง ๆ ของโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 204 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,689 คน รวม 1,893 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 และผู้บริหารการศึกษา จำนวน 320 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหาร ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15 - 20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe’)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และได้รับการยอมรับในวิชาชีพ จึงส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมากร ทิพเลิศ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชริศ เจริญกุล (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ เปาจีน และคณะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากนอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิรา ถาปันแก้ว (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2.1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุและอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อแรงผลักดันและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสนและอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าความแตกต่างค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มแสดงแรงจูงใจภายในสูงกว่า ทั้งในด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองคการบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่ามักมีความคาดหวังต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า ส่งผลให้มีแรงผลักดันภายในมากกว่า

2.3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะหน่วยงานและโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยหน่วยงานที่มีระบบสนับสนุนชัดเจนและมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าจะส่งผลต่อแรงจูงใจที่สูงกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์กรและบริบทของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์กรที่มีการกระจายอำนาจชัดเจนและมีระบบบริหารที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจสูงกว่า

3. แนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ โรงเรียนควรส่งเสริมการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและสอดคล้องกับความสามารถของครู พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในโครงการสำคัญของโรงเรียน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะและนวัตกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายและเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนและการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

3.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพและยกระดับผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมสนับสนุนทรัพยากรและให้คำปรึกษาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนและมีระบบประเมินผลที่เป็นธรรม โปร่งใส และสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของครู นอกจากนี้ควรสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูผ่านการให้กำลังใจและการยกย่องชมเชยเมื่อประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสำเร็จในงานและการได้รับการประเมินผลที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่รับรู้ว่าตนประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจะมีแรงผลักดันภายในสูงกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความชัดเจนของเป้าหมายการทำงานและระบบประเมินผลที่โปร่งใส เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.3 ด้านการได้รับการยอมรับ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านการได้รับการยอมรับ ได้แก่ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการบริหารอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งยอมรับบทบาทของครู

ในฐานะผู้มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของทีม ควรส่งเสริมระบบการยกย่องชมเชย มอบรางวัล หรือประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารควรแสดงความไว้วางใจ ให้การสนับสนุน และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความผูกพัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่รับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของตนในองค์กร จะมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การยกย่องชมเชยและการให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่าและยอมรับศักยภาพของครูอย่างแท้จริง เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ

3.4 ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่งเสริมการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพอย่างสร้างสรรค์ ควบคู่กับการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจ กระจายอำนาจการตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ และมีแรงผลักดันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบที่เหมาะสมและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การกระจายอำนาจและการเปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบงานอย่างแท้จริง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับแรงจูงใจในการทำงาน

3.5 ด้านความก้าวหน้า จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านความก้าวหน้า ได้แก่ โรงเรียนควรกำหนดแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงหรือการนิเทศที่สร้างสรรค์ ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน มีระบบประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อและการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูเห็นโอกาสเติบโตในองค์กรและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในสายงานและการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่รับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนจะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่เห็นโอกาสดังกล่าว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลศักดิ์ อินทสน และอภิชาติ พานสุวรรณ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งและโอกาสพัฒนาศักยภาพ เป็นตัวแปรพยากรณ์สำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีระบบประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ด้านการได้รับการยอมรับ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ5) ด้านความก้าวหน้า **ข้อเสนอแนะ** 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อหรือการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและแรงจูงใจในวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน 2. สถานศึกษาควรจัดระบบการนิเทศภายในเชิงสร้างสรรค์ ควบคู่กับการส่งเสริมการอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา “เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู” ให้ชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กมลศักดิ์ อินทสน,อภิชาติ พานสุวรรณ. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจที่สงผลตอประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองคการบริหารสวนตำบล อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). รายงานนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2563–2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปฏิมากร ทิพเลิศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัชริศ เจริญกุล. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานสภาการศึกษาแห่งชาติว่าด้วยมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: สกศ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (2568). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. เรียกใช้เมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2569. จาก https://brm4.go.th/

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สุจิรา ถาปันแก้ว. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุทธิดา ศรีนวล. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุฑาทิพย์ ทิพย์โสตร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. วารสารมหาจุฬาวิชาการ. 8(2), 205 – 221.

สุพจน์ พงษ์สวัสดิ์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์, 33(1), 23 – 35.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อำนาจ เปาจีนและคณะ. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ศึกษาพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัล*

A STUDY OF BUDDHIST METHODS OF COMMUNICATION FOR CREATE HAPPINESS IN THE DIGITAL AGE

เพ็ญศรี ปักกะสีนัง[1], อภินันท์ จันตะนี[2] และ สมเดช นามเกตุ[3]

Pensri Pukkasenung[1], Aphinant Chantanee[2] and Somdet Namket[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nong Khai Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: pensri.puk2511@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 28 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 30 พฤษภาคม 2569

Received 21 May 2026; Revised 28 May 2026; Accepted 30 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารในยุคดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความสุขในยุคดิจิทัล เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เก็บข้อมูลจากการค้นคว้าจากเอกสาร ตำราวิชาการ หนังสือ งานวิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวกับพุทธวิธีการสื่อสารในยุคดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ตามกรอบการวิจัย 2 มิติคือการสื่อสาร SMCR Model และเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลการวิจัยพบว่า 1) การสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร ผู้คนจึงจำเป็นต้องมีทักษะ

Citation:

*เพ็ญศรี ปักกะสีนัง, อภินันท์ จันตะนี และ สมเดช นามเกตุ. (2569). ศึกษาพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัล. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 297-308.

Pensri Pukkasenung, Aphinant Chantanee and Somdet Namket. (2026). A Study Of Buddhist Methods Of Communication For Create Happiness In The Digital Age. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 297-308.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

การรู้เท่าทันดิจิทัลและใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ขณะที่องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับโลกดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

2) พุทธวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความสุขในยุคดิจิทัลเป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมการสื่อสารสมัยใหม่และเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกัน โดยพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร ใช้หลักธรรมเป็นเนื้อหา และใช้สื่อดิจิทัลกับอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการเผยแผ่สู่พลเมืองดิจิทัล ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและเสริมสร้างความสุขแก่สังคม

คำสำคัญ: การสื่อสารยุคดิจิทัล, พุทธวิธีการสื่อสาร, ความสุขเชิงพุทธ, เทคโนโลยีดิจิทัล, รูปแบบพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัล

Abstract

This research article aimed to: 1) study knowledge related to communication in the digital age, and 2) study Buddhist methods of communication for creating happiness in the digital age. The study employed a documentary research methodology by collecting data from academic documents, textbooks, books, theses, and research studies related to Buddhist methods of communication in the digital age. The data were analyzed using descriptive analysis based on a two-dimensional research framework consisting of SMCR Model communication theory and digital technology.

The findings revealed that: 1. Communication in the digital age refers to communication conducted through the Internet and digital technologies. Its major components include the sender, message, communication channels, and receiver. Modern technologies are utilized to enhance communication efficiency; therefore, people need to possess digital literacy skills and use technology ethically, while organizations must continuously adapt themselves to align with the digital world 2. Buddhist methods of communication for creating happiness in the digital age involve the integration of Buddhist principles with modern communication and Digital Technology. Monks serve as the senders, Buddhist

teachings function as the message content, and digital media together with the Internet are used as channels for disseminating Buddhist teachings to digital citizens. At the same time, information technology is employed to support the propagation of Buddhism and to promote happiness within society.

Keywords: Digital Age Communication, Buddhist Communication Methods, Buddhist Happiness, Digital Technology, Buddhist Communication Model for Happiness Enhancement in the Digital Age.

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของประชาชนในทุกด้าน ทั้งด้านการสื่อสาร การศึกษา เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตประจำวัน การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์จึงกลายเป็นกลไกสำคัญของสังคมยุคใหม่ ขณะเดียวกันภาครัฐได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาศักยภาพประชาชนให้มีทักษะการรู้เท่าทันดิจิทัล มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม ตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

อย่างไรก็ตาม แม้เทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยให้การสื่อสารมีความสะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงผู้คนได้อย่างกว้างขวางในยุคปัจจุบัน แต่ในอีกด้านหนึ่งกลับก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมและจิตใจ เช่น การเสพสื่ออย่างขาดวิจารณญาณ การสื่อสารที่ขาดจริยธรรม การเผยแพร่ข้อมูลเท็จ ความเครียด และภาวะความสุขลดลงในสังคมดิจิทัล (วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, 2563) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการสื่อสารที่ควบคู่ไปกับคุณธรรมและปัญญา ทั้งนี้พระพุทธศาสนาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาจิตใจและเสริมสร้างความสุขให้แก่สังคม โดยเฉพาะการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการสื่อสารในยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2550)

ในบริบทของสังคมไทย พบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งด้านการปรับตัวของพระสงฆ์และผู้เผยแผ่ การเลือกใช้สื่อและ

เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตลอดจนการออกแบบเนื้อหาธรรมะให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้รับสารยุคใหม่ ขณะเดียวกันประชาชนจำนวนมาก โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนและพลเมืองดิจิทัล มีแนวโน้มใช้สื่อออนไลน์เพื่อความบันเทิงมากกว่าการพัฒนาคุณธรรมและจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาทางพฤติกรรม ค่านิยม และภาวะความสุขลดลง (ประสิทธิ์ พฤกษาจารสิริ, 2560)

ทั้งนี้ ในปัจจุบันยังไม่พบการศึกษาที่มีการบูรณาการพุทธวิธีการสื่อสารกับเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างความสุขในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสื่อสารในยุคดิจิทัลและพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความสุขในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารสมัยใหม่และเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่เหมาะสมกับสังคมยุคดิจิทัล ช่วยเสริมสร้างความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และความสุขแก่พลเมืองดิจิทัล ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมไทยอย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ด้านการสื่อสารในยุคดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) มุ่งศึกษาความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารในยุคดิจิทัล และพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัล โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ พระไตรปิฎก หนังสือ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสารวิชาการ และสื่อดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงพรรณนาเกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารหลักพุทธธรรม และแนวทางการเสริมสร้างความสุขในบริบทของสังคมยุคดิจิทัล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิและเอกสารชั้นทุติยภูมิ โดยเอกสารชั้นปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเอกสารทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมและพุทธวิธีการสื่อสาร ส่วนเอกสารชั้นทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสารวิชาการ รายงานทางวิชาการ และสื่อดิจิทัล

ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และแนวคิดเกี่ยวกับความสุข โดยผู้วิจัยคัดเลือกเอกสารที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยวิเคราะห์ตามกรอบวิจัย 2 มิติคือ มิติด้านการสื่อสาร SMCR ซึ่งประกอบด้วยผู้ส่งสาร สาร (หลักพุทธธรรม) ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสารและมิติด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วยฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล บุคลากร และกระบวนการจัดการ และสังเคราะห์รูปแบบและนำเสนอรูปแบบพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความสุขในยุคดิจิทัลตามกรอบที่กำหนด

ผลการวิจัย

1. การสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ บิ๊กดาต้า คลาวด์คอมพิวติง และสื่อดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร ส่งผลให้ผู้คนและองค์กรจำเป็นต้องปรับตัว พัฒนาทักษะการรู้เท่าทันดิจิทัล และใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. พุทธวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความสุขในยุคดิจิทัลเป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการสื่อสารสมัยใหม่ โดยพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร ใช้หลักธรรมเป็นเนื้อหา และใช้สื่อดิจิทัลกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการเผยแผ่สู่พลเมืองดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างความรู้ คุณธรรม และความสุขเชิงพุทธ ทั้งนี้ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล บุคลากร และกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการสื่อสารธรรมะให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้รับสารยุคใหม่

อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการสื่อสารที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านรูปแบบ วิธีการ และพฤติกรรมของผู้รับสาร โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร ทำให้การสื่อสารเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทันที และไร้พรมแดน ทั้งนี้เป็นเพราะสังคมโลกได้พัฒนาเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ผู้คนมีวิถีชีวิตผูกพันกับสื่อออนไลน์และเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลให้การสื่อสารไม่จำกัดเพียงการพูดคุยแบบเผชิญหน้า แต่ขยายไปสู่การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ แอปพลิเคชัน และแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารของเดวิด เค. เบอร์โล (David K. Berlo, 1960) ที่อธิบายว่าการสื่อสารประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร ช่องทาง และผู้รับสาร ซึ่งในยุคดิจิทัลองค์ประกอบเหล่านี้ได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะเชื่อมโยงและมีปฏิสัมพันธ์มากขึ้น รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2548) ที่มองว่าเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเป็นเครื่องมือในการพัฒนาปัญญาและการเข้าถึงสัจธรรมได้ หากใช้อย่างมีสติและโยนิโสมนสิการ[2] นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kasinathan, Mustapha, และ Manickam (2022) ที่พบว่า การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาพลเมืองดิจิทัลในสังคมยุคใหม่[3] และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติภพ สุทธิ์อารีย์ (2564) ที่พบว่า สื่อดิจิทัลมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมการสื่อสารของคนไทยอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า พุทธวิธีการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความสุขในยุคดิจิทัลเป็นการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ โดยมีพระสงฆ์หรือผู้เผยแผ่ธรรมะทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร ถ่ายทอดหลักธรรมผ่านสื่อดิจิทัลและเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงธรรมะได้สะดวก รวดเร็ว และเหมาะสมกับบริบทของสังคมร่วมสมัย ทั้งนี้เป็นเพราะคนในยุคดิจิทัลมีพฤติกรรมเสพสื่อผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก การเผยแผ่ธรรมะแบบดั้งเดิมเพียงอย่างเดียวจึงอาจไม่เพียงพอต่อการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะเยาวชนและคนรุ่นใหม่ จำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบการสื่อสารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2564) ที่เสนอว่าพระพุทธศาสนาควร

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการเผยแผ่ธรรมะ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของพระไพศาล วิสาโล ที่มองว่าการใช้เทคโนโลยีควรยึด “คุณค่าแท้” เพื่อการพัฒนาจิตใจและปัญญา มากกว่าการใช้เพื่อความบันเทิงเพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Campbell (2020) ที่พบว่า ศาสนาและสื่อดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบูรณาการ โดยองค์กรศาสนาสามารถใช้สื่อออนไลน์เป็นเครื่องมือในการสร้างการมีส่วนร่วมทางจิตวิญญาณและการสื่อสารกับผู้คนในสังคมยุคใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสิริธรรมบัณฑิต (ภาณุวัฒน์ แสนคำ) (2564) ที่พบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องใช้สื่อออนไลน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้เข้าถึงประชาชนได้อย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพ อันจะช่วยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความสุขในสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2563) ที่พบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้รับสารยุคใหม่ โดยใช้สื่อดิจิทัลที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อสร้างความเข้าใจและการเข้าถึงหลักธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2555) ที่ชี้ให้เห็นว่า การนำหลักธรรม เช่น ไตรสิกขา อริยสัจ ๔ และโยนิโสมนสิการ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน จะช่วยพัฒนาจิตใจและนำไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืนในสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งถือว่าเป็นที่สุดแห่งการปฏิบัติเพื่อเข้าสู่ความสุขโดยฉพาะการปฏิบัติธรรมเพื่อนำเข้าสู่ความสุขระดับโลกุตระ ถือว่าเป็นสุขยอดแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างความสุขอย่างยั่งยืนเชิงพุทธบูรณาการของ ฉันทนา รวงผึ้ง (2563) ในหัวข้อ “คลังพลังจิต” คือ การสะสมพลังจิตไว้เป็นการสะสมบุญวาสนาบารมีเป็นแนวทางทำให้จิตสงบได้ฌานได้ความสุขพิเศษ

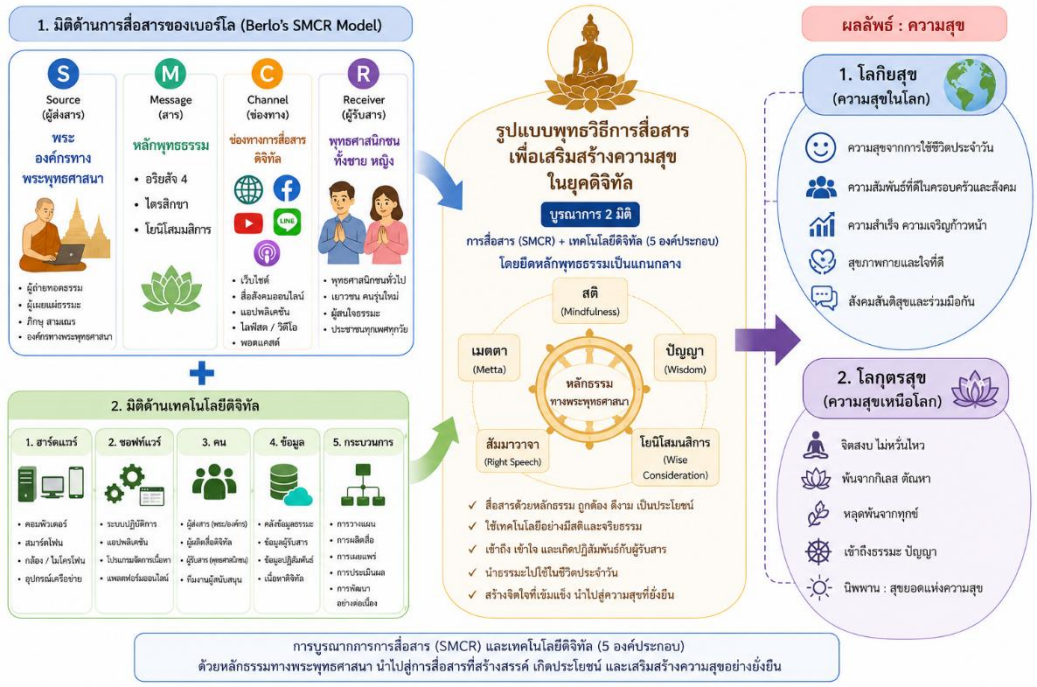
อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยในอดีตบางประการ กล่าวคือ งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ผ่านมาเน้นการศึกษาการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา หรือการศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารในยุคดิจิทัลเพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่การวิจัยครั้งนี้ได้บูรณาการทั้งมิติด้านการสื่อสารดิจิทัล หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และแนวคิดเรื่องการสร้างความสุขเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม โดยมุ่งเน้นให้เห็นว่า การสื่อสารธรรมะในยุคดิจิทัลไม่ได้มีเป้าหมายเพียงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางศาสนาเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการพัฒนาจิตใจ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และนำไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและสังคม อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่อง “คลังพลังจิต” ของฉันทนา รวงผึ้ง

(2563) ที่มองว่าการสะสมพลังจิตผ่านการปฏิบัติธรรมและการพัฒนาจิตใจ จะนำไปสู่ความสุขระดับสูงหรือความสุขเชิงโลกุตระ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของการดำเนินชีวิตตามแนวพระพุทธศาสนา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้ คือ “รูปแบบพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความสุขในยุคดิจิทัล” ซึ่งเป็นการบูรณาการแนวคิดด้านการสื่อสารตามกรอบ SMCR ของเบอร์โลเข้ากับแนวคิดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 2 มิติสำคัญ ได้แก่ มิติด้านการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วยผู้ส่งสาร สาร (หลักพุทธธรรม) ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร โดยพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร ใช้หลักธรรมเป็นเนื้อหา และใช้สื่อดิจิทัลรวมถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางในการเผยแผ่ธรรมะสู่พลเมืองดิจิทัล และมิติด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วยฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล บุคลากร และกระบวนการบริหารจัดการ ที่สนับสนุนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยขยายโอกาสในการเข้าถึงธรรมะ สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้คนในยุคใหม่ และนำไปสู่การสร้างความสุขทั้งในระดับโลกิยสุขและโลกุตรสุข คือโลกิยสุข ได้รับความรู้ความเข้าใจจากการดู ฟัง สื่อดิจิทัล เกิดความสุขจากการใช้ชีวิตประจำวัน ส่วนโลกุตรสุขคือการนำธรรมะไปปฏิบัติ จิตสงบ เกิดปัญญา พ้นจากทุกข์ กิเลส ตัณหา เข้าใจอริยสัจ 4 และไตรสิกขา ทำให้เกิดความสงบสุขในใจ แนวคิดองค์ความรู้ดังกล่าวแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความสุขในยุคดิจิทัล

จากภาพที่ 1 แสดงรูปแบบพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความสุขในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นการบูรณาการกระบวนการสื่อสารตามกรอบแนวคิด SMCR Model ของเบอร์โลร่วมกับองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้ส่งสารคือพระสงฆ์ทำหน้าที่เผยแผ่หลักธรรมคำสอนผ่านสื่อและช่องทางการสื่อสารดิจิทัลไปยังผู้รับสารซึ่งเป็นพลเมืองดิจิทัล ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บุคลากร ข้อมูล และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้างความสุขทั้งในระดับโลกิยสุขและโลกุตรสุขแก่ผู้รับสารในสังคมยุคดิจิทัล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การวิจัยเรื่องพุทธวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความสุขในยุคดิจิทัล พบว่า การสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร โดยผู้คนในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีทักษะการรู้เท่าทันดิจิทัลและใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ขณะที่องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล นอกจากนี้ พุทธวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างความสุขในยุคดิจิทัลเป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการสื่อสารสมัยใหม่ โดยใช้สื่อดิจิทัลและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นช่องทางสำคัญในการเผยแผ่ธรรมะ เพื่อเสริมสร้างความรู้ คุณธรรม และความสุขเชิงพุทธแก่ผู้รับสาร ทั้งนี้ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยีดิจิทัล บุคลากร และกระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถสื่อสารธรรมะได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้คนในสังคมยุคใหม่ **ข้อเสนอแนะ** 1. องค์กรทางพระพุทธศาสนาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่พระสงฆ์และบุคลากร เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลในการเผยแผ่ธรรมะได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ควรพัฒนาสื่อธรรมะในรูปแบบที่ทันสมัยและเหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้รับสารยุคดิจิทัล เช่น สื่อมัลติมีเดีย สื่อเสมือนจริง และสื่อที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเพิ่มการเข้าถึงและความน่าสนใจในการเรียนรู้ธรรมะ 3. ควรส่งเสริมการปลูกฝังการรู้เท่าทันดิจิทัลและการใช้สื่ออย่างมีจริยธรรมแก่ประชาชน โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการใช้เทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความสุขอย่างยั่งยืนในสังคมดิจิทัล **ข้อจำกัดของงานวิจัยครั้งนี้** เป็นการวิจัยเชิงเอกสารที่ศึกษาจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงไม่ได้เก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง อีกทั้งมุ่งศึกษาเฉพาะบริบทของพระพุทธศาสนาและการสื่อสารในยุคดิจิทัล ทำให้ผลการวิจัยเป็นเชิงแนวคิดและการบูรณาการทฤษฎีเป็นหลัก นอกจากนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจส่งผลต่อการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในอนาคต จำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กิตติภพ สุทธิ์อารีย์. (2564). การสื่อสารดิจิทัลกับพฤติกรรมการรับสื่อของประชาชนไทย. วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์. 25(2), 15–28.

ฉันทนา รวงผึ้ง. (2563). การสร้างความสุขอย่างยั่งยืนเชิงพุทธบูรณาการ. วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 7(3), 1- 16.

ประสิทธิ์ พฤกษาจารสิริ. (2560). พระพุทธศาสนากับโลกดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 26 พฤษภาคม 2567 จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_426555

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2563). พระพุทธศาสนากับสังคมไทยในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. หน้า 112.

พระครูสิริธรรมบัณฑิต (ภาณุวัฒน์ แสนคำ). (2564). รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยในยุคดิจิทัล. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 4(2), 85–97.

พระพรมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2564). พุทธวิธีการสอนในยุคดิจิทัล. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤษภาคม 2567 จาก https://www.youtube.com

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). การสื่อภาษาเพื่อเข้าถึงสัจธรรม. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิปัญญาประทีป.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2550). คนไทยกับเทคโนโลยี. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด.

วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. (2563). ตามติดเรื่องความสุขของคนไทย. เรียกใช้เมื่อ 3 พฤษภาคม 2567 จาก https://tdri.or.th/2020/11/the-happiness-survey สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2555). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. หน้า 215.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. เรียกใช้เมื่อ 2 พฤษภาคม 2567 จากhttps://www.ratchakitcha.soc.go.th/.PDF

Berlo, D. K. (1960). The process of communication: An introduction to theory and practice. New York, NY: Holt, Rinehart and Winston.

Campbell, H. A. (2020). Digital creatives and the rethinking of religious authority. London: Routledge.

Kasinathan, S., Mustapha, R. S., & Manickam, R. (2022). Digital literacy and digital citizenship among students in higher education. International Journal of Interactive Mobile Technologies, 16(7), 45–58.

INNOVATION MANAGEMENT FACTORS INFLUENCING ENTREPRENEURSHIP EDUCATION MANAGEMENT OF UNIVERSITIES IN HENAN PROVINCE*

Mengtao Sun[1] and Nuntiya Noichun[2]

[1-2]Department of Educational Administration, Graduate School,

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 1217435520@qq.com

Received 12 February 2026; Revised 28 March 2026; Accepted 30 March 2026

Abstract

Innovation and entrepreneurship education has become a strategic priority for universities, particularly in developing regions where institutional innovation systems are still evolving. This study examines how innovation management factors influence entrepreneurship education management in universities in Henan Province, China. A mixed-methods research design was employed, combining a questionnaire survey of 506 respondents, including university teachers and undergraduate students, with qualitative interviews to provide contextual insights. Descriptive statistics, Pearson correlation, and stepwise multiple regression analyses were conducted to identify significant institutional predictors.

The findings indicate that innovation management factors were perceived at a high level, and entrepreneurship education management outcomes also demonstrated strong performance. Significant predictors included institutional

Citation:

* Mengtao Sun and Nuntiya Noichun. (2026). Innovation Management Factors Influencing Entrepreneurship Education Management Of Universities In Henan Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 309-329.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

resources, strategic management policies, faculty support, industry collaboration, government support, and technological infrastructure. Correlation results revealed strong positive relationships among innovation management variables, suggesting that institutional innovation operates as an integrated system rather than isolated practices. Based on the empirical findings, a strategic development model was proposed to illustrate how institutional challenges evolve into coordinated governance strategies and system-level innovation outcomes. This study contributes to innovation management and entrepreneurship education literature by integrating the Technology–Organization–Environment framework and the Triple Helix perspective to explain institutional mechanisms supporting entrepreneurship education development in policy-driven higher education contexts.

Keywords: Innovation management, entrepreneurship education, higher education

Introduction

Innovation and entrepreneurship education has become a strategic priority for universities as higher education institutions increasingly contribute to regional innovation and economic development. Beyond traditional teaching and research roles, universities are now expected to cultivate entrepreneurial competencies through integrated institutional management, industry collaboration, and digital innovation practices (Abreu et al., 2024; Sun et al., 2023).

International research suggests that effective entrepreneurship education depends not only on curriculum design but also on broader innovation management systems that align resources, governance structures, and external partnerships (Bocken, 2025; Du & Li, 2024). From a theoretical perspective, Diffusion of Innovation Theory explains how entrepreneurial practices spread

within academic environments (Rogers, 2003), while the Triple Helix framework emphasizes collaboration among universities, industry, and government (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000). Organizational Learning Theory highlights continuous institutional adaptation (Argote, 2013), and the Technology–Organization–Environment (TOE) framework provides a holistic lens for understanding how technological readiness, organizational structures, and policy environments shape innovation implementation (Tornatzky & Fleischer, 1990).

Despite growing global attention, significant disparities remain between developed and developing regions. Many existing studies focus on mature innovation ecosystems in advanced economies, whereas less attention has been given to policy-driven contexts where institutional capacities and industry linkages are uneven (Chen & Xu, 2023). In China, national initiatives such as “Mass Entrepreneurship and Innovation” have accelerated entrepreneurship education development, yet regional differences persist (Deng, 2024). Provinces like Henan face challenges including limited resources, fragmented stakeholder collaboration, and gaps between policy expectations and institutional practices.

Henan Province represents a typical developing-region context with a large student population and increasing pressure to align higher education with regional innovation strategies. Universities in this region must adapt national policies to local socio-economic conditions, where traditional industries and emerging digital transformation coexist (Sun & Zhao, 2022). Understanding how institutional innovation management factors influence entrepreneurship education management is therefore essential for improving educational effectiveness and regional development outcomes.

Although prior studies acknowledge the importance of innovation management, empirical research rarely examines multiple institutional factors within a unified framework. The combined influence of institutional resources, strategic management policies, faculty support, industry collaboration,

government support, digital infrastructure, entrepreneurship curriculum, and stakeholder engagement remains underexplored, particularly in developing-region universities (Kuckertz et al., 2024).

Therefore, this study investigates how innovation management factors influence entrepreneurship education management in universities in Henan Province. By integrating theoretical perspectives with mixed-methods analysis, the research aims to provide empirical evidence and practical insights for strengthening innovation-driven educational management in higher education contexts.

Objectives

1. To study the level of innovation management factors of universities in Henan Province.

2. To study the level of entrepreneurship education management of universities in Henan Province.

3. To examine the relationship between innovation management factors and entrepreneurship education management of universities in Henan Province.

4. To analyze the innovation management factors influencing entrepreneurship education management of universities in Henan Province.

5. To propose guidelines for developing entrepreneurship education management in universities in Henan Province.

Literature Review

Innovation Management in Higher Education

Innovation management has increasingly been recognized as a critical mechanism for enhancing university performance and fostering entrepreneurship education. Rather than representing isolated initiatives, innovation management refers to the systematic coordination of institutional resources, strategic

governance, technological infrastructure, and stakeholder collaboration to support innovation-driven activities (Bocken, 2025). In higher education contexts, innovation management provides the structural foundation through which entrepreneurship education programs are planned, implemented, and evaluated.

From a theoretical perspective, Diffusion of Innovation Theory explains how new educational practices and entrepreneurial initiatives spread within universities through communication channels and social adoption processes (Rogers, 2003). Complementing this perspective, Organizational Learning Theory emphasizes that universities function as adaptive systems where knowledge sharing and continuous improvement shape innovation capacity (Argote, 2013). These frameworks suggest that institutional innovation management is not merely administrative but involves dynamic processes that influence how entrepreneurship education evolves over time.

Recent empirical studies highlight that innovation management factors such as institutional resources, faculty support, and technological infrastructure significantly shape entrepreneurial outcomes in universities (Abreu et al., 2024). However, existing research often examines these elements separately rather than as an integrated system, creating a need for a comprehensive framework that captures multiple institutional dimensions simultaneously.

Entrepreneurship Education and Institutional Ecosystems

Entrepreneurship education has shifted from traditional classroom-based instruction toward experiential and ecosystem-oriented learning models. Scholars emphasize that entrepreneurship education effectiveness depends on interactions among universities, industry, and government rather than curriculum design alone (Du & Li, 2024). The Triple Helix model conceptualizes this interaction as a collaborative innovation system where universities generate knowledge, industry provides application opportunities, and government offers policy support (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000). This perspective aligns with

research suggesting that strong stakeholder engagement and external collaboration enhance student participation and entrepreneurial competency development.

Moreover, digital transformation has introduced new dimensions to entrepreneurship education management. Digital infrastructure enables data-driven evaluation, online collaboration, and innovative teaching practices, which expand access to entrepreneurial learning environments (Chen & Xu, 2023). These developments demonstrate that institutional innovation management increasingly relies on technological readiness alongside traditional governance structures.

Innovation Management Factors Influencing Entrepreneurship Education

Building upon innovation management theories and prior empirical research, several institutional factors have been identified as critical drivers of entrepreneurship education management. Institutional resources and strategic management policies provide structural support for innovation activities, while faculty mentorship and industry collaboration contribute to practical learning experiences. Government support and digital infrastructure further create enabling environments that facilitate entrepreneurial initiatives.

The Technology–Organization–Environment (TOE) framework provides an integrative lens for understanding these relationships by highlighting how technological conditions, organizational strategies, and external policy environments jointly influence innovation adoption (Tornatzky & Fleischer, 1990). Within this framework, entrepreneurship curriculum design and stakeholder engagement represent mechanisms that translate institutional strategies into student-level outcomes, such as innovation capacity development and start-up success.

Although previous studies acknowledge individual innovation management factors, few empirical investigations examine how multiple

institutional elements interact simultaneously to influence entrepreneurship education management, particularly in developing-region universities (Kuckertz et al., 2024). This gap suggests the need for a holistic analytical approach that integrates strategic, organizational, and environmental dimensions.

Research Gap and Conceptual Positioning

Existing literature largely focuses on entrepreneurial universities in developed economies where innovation ecosystems evolve organically through long-term collaboration. In contrast, developing-region contexts such as Henan Province often rely on policy-driven innovation strategies, which may produce different institutional dynamics. Limited research has examined how innovation management factors collectively shape entrepreneurship education management under such conditions.

Therefore, this study integrates innovation management theories with entrepreneurship education literature to develop a conceptual framework that links institutional resources, strategic governance, stakeholder collaboration, and technological infrastructure with entrepreneurship education outcomes. By addressing the interaction among these factors, the research contributes to a deeper understanding of innovation-driven educational management within developing higher education systems.

Conceptual Framework

This study develops a conceptual framework that integrates innovation management theories with entrepreneurship education research to explain how institutional factors influence entrepreneurship education management in universities. The framework positions innovation management as a multidimensional institutional system that shapes educational outcomes through strategic, organizational, and environmental mechanisms.

The conceptual model is grounded in several complementary theoretical perspectives. Diffusion of Innovation Theory explains how innovation-oriented educational practices are adopted and disseminated within universities (Rogers, 2003). The Triple Helix framework highlights the collaborative relationships among universities, industry, and government, emphasizing the role of external partnerships in fostering entrepreneurial ecosystems (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000). Organizational Learning Theory supports the inclusion of faculty support and stakeholder engagement by viewing universities as adaptive systems driven by knowledge exchange and continuous improvement (Argote, 2013). In addition, the Technology–Organization–Environment (TOE) framework provides an integrative lens for understanding how technological infrastructure, institutional strategies, and external policy environments jointly influence innovation adoption (Tornatzky & Fleischer, 1990).

Based on these theoretical foundations and synthesized literature, innovation management factors are conceptualized as independent variables influencing entrepreneurship education management outcomes. The framework includes eight institutional dimensions: institutional resources, strategic management policies, faculty support, industry collaboration, government support, digital infrastructure, entrepreneurship curriculum, and stakeholder engagement. These factors represent the structural and operational conditions through which innovation management is implemented in higher education institutions.

Entrepreneurship education management is conceptualized as the dependent construct, reflecting the effectiveness of institutional innovation practices in supporting student development. It is operationalized through three key outcome dimensions: student participation, start-up success, and innovation capacity development. By structuring the model in this way, the study emphasizes that entrepreneurship education outcomes are not solely driven by

individual student characteristics but are embedded within broader institutional innovation systems.

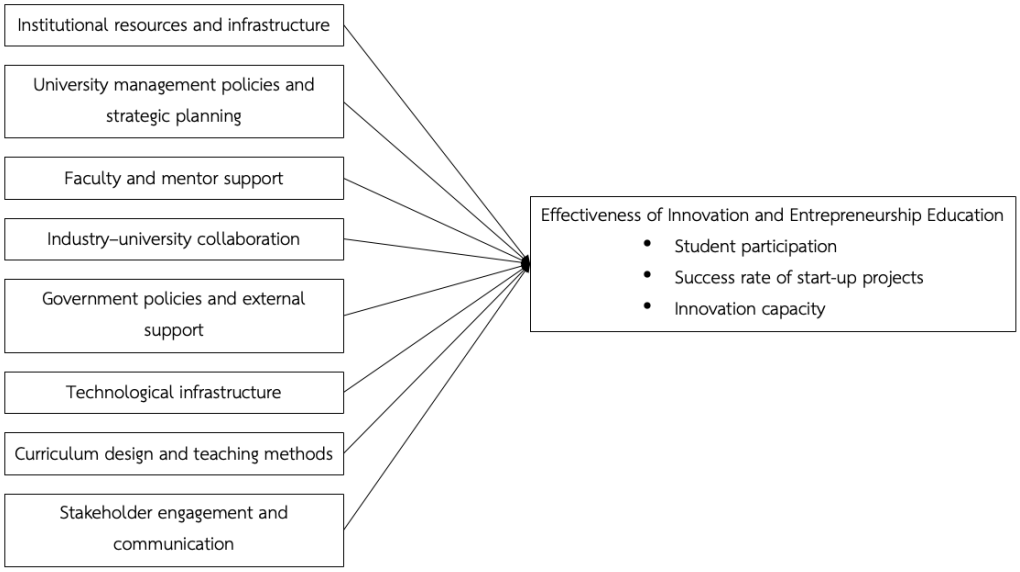


Figure 1 Research Conceptual Framework

Figure 1 presents the conceptual framework guiding this research. The model proposes that innovation management factors collectively influence entrepreneurship education management, while theoretical perspectives provide explanatory mechanisms for understanding these relationships within developing-region higher education contexts.

Methodology

This study adopts a mixed-methods research design combining quantitative and qualitative approaches to examine the influence of innovation management factors on entrepreneurship education management in universities. The quantitative component focuses on testing hypothesized relationships between institutional factors and entrepreneurship education outcomes, while

qualitative interviews provide contextual insights that support the interpretation of statistical findings.

The research was conducted in universities located in Henan Province, China, where entrepreneurship education has expanded rapidly under national innovation policies. The primary unit of analysis is institutional innovation management practices rather than individual entrepreneurial behavior. Although data were collected from both university teachers and undergraduate students, these groups represent different stakeholder perspectives within the same institutional environment. Teachers and students were treated as distinct respondent categories during analysis to reduce potential bias arising from role differences in innovation management perception.

The research population consisted of universities in Henan Province that actively implement entrepreneurship education programs. A structured sampling approach was applied based on a finite population of institutions. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan (1970) table, ensuring adequate representation for multivariate statistical analysis.

A total of 506 respondents participated in the survey, including 189 university teachers and 317 undergraduate students. This sample size exceeds the recommended threshold for factor-based and regression analysis, supporting statistical reliability (Comrey & Lee, 1992).

Data were collected using two primary instruments. The questionnaire was developed based on synthesized innovation management variables derived from theoretical frameworks and prior literature. It measured eight innovation management factors and entrepreneurship education management outcomes using a five-point Likert scale. Qualitative data were obtained from nine key informants, including university administrators, experienced faculty members, and experts in innovation management. Interview findings were used to contextualize quantitative results and strengthen interpretative validity.

Content validity of the questionnaire was established through an expert validation process prior to data collection. Five experts in innovation management, entrepreneurship education, higher education policy, and industry–university collaboration evaluated the alignment between questionnaire items and research objectives. The Index of Item–Objective Congruence (IOC) was used to assess content validity, and all items achieved IOC values ranging from 0.80 to 1.00, indicating strong consistency between the measurement items and the intended constructs.

To ensure reliability, internal consistency of the measurement scales was examined using Cronbach's alpha coefficient. The overall reliability value of the questionnaire was 0.87, demonstrating good internal consistency and confirming that the instrument was suitable for measuring innovation management factors and entrepreneurship education management in higher education contexts.

The questionnaire development followed a rigorous multi-stage process, including literature synthesis, advisor review, and expert evaluation, which further strengthened the methodological rigor and measurement accuracy of the study.

Data collection was conducted during the 2025 academic year. Questionnaires were distributed to teachers and students involved in entrepreneurship education activities across selected universities. Participation was voluntary, and ethical considerations such as informed consent and confidentiality were maintained throughout the research process.

Quantitative data were analyzed using statistical software following the research objectives. Descriptive statistics were used to examine the levels of innovation management factors and entrepreneurship education management. Pearson product–moment correlation analysis assessed relationships among variables. Stepwise multiple regression analysis was conducted to identify significant innovation management factors influencing entrepreneurship education management. Prior to regression analysis, assumptions related to

multicollinearity were examined to ensure that independent variables did not excessively overlap, thereby improving model reliability.

Qualitative interview data were analyzed using content analysis to identify recurring themes and to support interpretation of quantitative findings through methodological triangulation.

Results

Objective 1: Level of Innovation Management Factors

Descriptive analysis indicated that innovation management factors were perceived at a high level among universities in Henan Province, with an overall mean score of 3.579 (SD = 0.97), suggesting that institutional innovation practices were generally well established.

Table 1 Level of Innovation Management Factors (N = 506)

Innovation Management Factor	Mean	SD	Interpretation
Institutional Resources & Infrastructure	3.58	0.94	High
University Management Policies & Strategic Planning	3.56	0.98	High
Faculty Mentor Support	3.61	0.95	High
Industry–University Collaboration	3.64	0.92	High
Government Policies & External Support	3.53	0.93	High
Technological Infrastructure	3.62	0.89	High
Curriculum Design & Teaching Method	3.60	0.90	High
Stakeholder Engagement & Communication	3.58	0.91	High
Overall	**3.579**	**0.97**	**High**

Objective 2 Level of Entrepreneurship Education Management

Entrepreneurship education management outcomes were also perceived at a high level. Innovation capacity showed an overall mean of 3.60 (SD = 0.90), indicating strong development of student innovation competence.

Table 2 Level of Entrepreneurship Education Management

Factor	Mean	SD	Interpretation
Student Participation	3.61	0.91	High
Success Rate of Start-up Projects	3.65	0.92	High
Innovation Capacity	3.60	0.90	High
Overall	**3.62**	**0.90**	**High**

Objective 3 Correlation Analysis

Pearson correlation analysis demonstrated strong positive relationships between innovation management factors and entrepreneurship education effectiveness. Correlation coefficients ranged from 0.937 to 0.945 ($p < .01$), indicating a high level of association.

Table 3 Correlation Between Innovation Management Factors

Variable	R	Relationship Level
X_1 Institutional Resources	0.937**	High
X_2 Strategic Policies	0.937**	High
X_3 Faculty Support	0.942**	High
X_4 Industry Collaboration	0.945**	High
X_5 Government Support	0.941**	High

Variable	R	Relationship Level
X_6 Technological Infrastructure	0.942**	High
X_7 Curriculum Design	0.942**	High
X_8 Stakeholder Engagement	0.938**	High

p < .01

Objective 4 Stepwise Multiple Regression Analysis

Stepwise regression analysis identified key innovation management factors that significantly predicted entrepreneurship education effectiveness. Institutional resources, strategic policies, faculty support, industry collaboration, government support, and technological infrastructure demonstrated significant predictive power.

Table 4 Stepwise Multiple Regression Analysis

Predictor	B	SE	β	t	p
Constant	0.030	0.045	—	0.664	.507
Model 1	0.186	0.045	0.185	4.111	< .001
Model 2	0.167	0.044	0.166	3.833	< .001
Model 3	0.148	0.041	0.148	3.571	< .001
Model 4	0.170	0.043	0.168	3.991	< .001
Model 5	0.166	0.044	0.163	3.750	< .001
Model 6	0.159	0.043	0.162	3.698	< .001

All retained predictors are statistically significant at p < .001.

Objective 5 Development of Strategic Guidelines

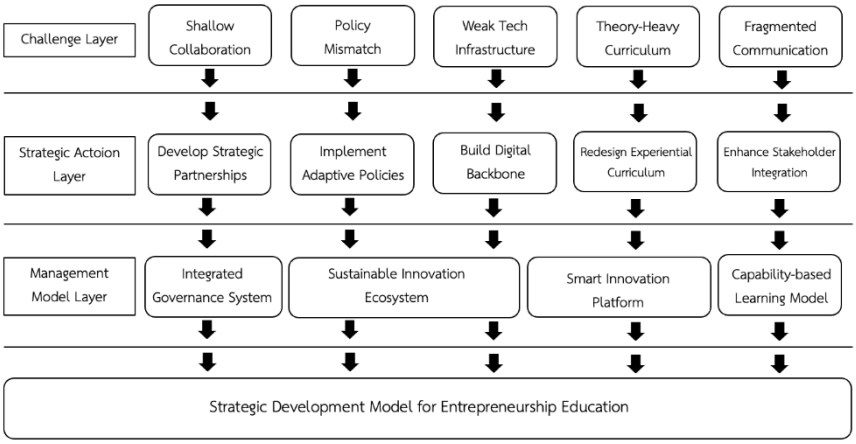


Figure 2 Strategic Development Model for Entrepreneurship

The Strategic Development Model presented in Figure 2 is not merely a summary of recommendations but represents a structured transformation pathway derived from the empirical findings of this study. The model illustrates how innovation management challenges identified in universities evolve into strategic actions and ultimately reshape the institutional management system that supports entrepreneurship education.

At its core, the model reflects a progressive logic rather than a static framework. The first layer, labeled as the Challenge Layer, captures structural tensions within universities. These challenges—such as fragmented stakeholder communication, limited depth of industry collaboration, and curriculum designs that remain heavily theory-oriented—are not isolated problems. Instead, they reveal underlying misalignments between institutional innovation goals and operational practices. From a conceptual perspective, this layer demonstrates that innovation management issues originate from systemic conditions rather

than individual shortcomings. The second layer, the Strategic Action Layer, represents the turning point where institutions move from problem recognition to intentional change. What is significant here is that the strategies are not generic solutions but are closely aligned with the innovation management factors identified through regression analysis. For example, strengthening digital infrastructure is not simply a technological upgrade; it acts as an enabling mechanism that connects policy implementation, teaching innovation, and collaboration practices. Similarly, redesigning entrepreneurship curricula toward experiential learning reflects the idea that educational transformation must be embedded within broader institutional strategy rather than treated as a standalone pedagogical reform. The final layer, the Management Model Layer, illustrates the long-term implications of these strategic actions. Rather than focusing on short-term improvements, the model emphasizes system-level transformation. Integrated governance structures, sustainable innovation ecosystems, and capability-based learning models emerge as outcomes of coordinated institutional change. Conceptually, this layer positions innovation management as a dynamic process that reshapes how universities organize resources, collaborate with external actors, and support student innovation capacity.

The three-layer structure suggests that effective entrepreneurship education management cannot be achieved through isolated interventions. Instead, it requires a continuous progression from diagnosing institutional challenges to implementing strategic actions and ultimately redesigning the overall management system. This interpretation reinforces the study's central argument that innovation management functions as a mediating mechanism linking institutional conditions with educational outcomes.

Discussion

This study demonstrates that innovation management factors significantly influence entrepreneurship education management in universities. Institutional resources, strategic policies, faculty support, industry collaboration, government support, and technological infrastructure were identified as key predictors, indicating that entrepreneurship education outcomes are shaped by integrated institutional systems rather than isolated practices. The findings are consistent with the Technology–Organization–Environment framework, which suggests that innovation adoption emerges from the interaction between organizational capacity, technological readiness, and external environmental support. Industry–university collaboration showed particularly strong influence, reinforcing the Triple Helix perspective that emphasizes the role of external ecosystems in fostering innovation.

High correlations among innovation management variables indicate that these factors function collectively. From a Diffusion of Innovation perspective, institutional policies and technological infrastructure can be viewed as channels through which innovation-oriented teaching practices spread across universities. Differences between teacher and student perspectives suggest that innovation management is experienced differently across institutional roles, highlighting the need to balance governance priorities with learner-centered innovation environments. The strategic development model illustrates that improving entrepreneurship education requires coordinated adjustments across governance, technology, curriculum design, and stakeholder engagement rather than isolated interventions.

This study provides empirical evidence that entrepreneurship education management is strongly influenced by institutional innovation systems. Governance structures, technological infrastructure, and external collaboration jointly shape entrepreneurship education outcomes within higher education

institutions. By integrating the TOE framework and Triple Helix perspective, the research highlights innovation management as a dynamic institutional process linking policy environments with educational transformation.The proposed strategic development model offers a structured pathway for universities to align institutional strategies, technological capabilities, and stakeholder collaboration in order to support sustainable entrepreneurship education development.

Recommendation

1. Policy Recommendations

1.1 Universities should establish comprehensive innovation management policies that integrate entrepreneurship education into institutional strategic plans. Clear governance structures and long-term development strategies are necessary to ensure sustainability and consistency in entrepreneurship education management.

1.2 Government agencies should strengthen financial and policy support for universities in developing regions such as Henan Province. Funding mechanisms, innovation grants, and industry partnership incentives should be expanded to enhance institutional innovation capacity.

1.3 Higher education policymakers should encourage stronger collaboration among universities, industries, and government sectors through regional innovation networks and entrepreneurship ecosystems based on the Triple Helix approach.

2. Practical Recommendations for Universities

2.1 Universities should improve technological infrastructure and digital learning platforms to support innovation-oriented teaching and entrepreneurial activities. Digital transformation should be integrated into both management systems and instructional practices.

2.2 Faculty development programs should be enhanced to strengthen teachers' entrepreneurial knowledge, mentoring capability, and innovation-oriented teaching skills. Continuous professional training and industry exposure are essential.

2.3 Universities should redesign entrepreneurship curricula toward experiential and practice-based learning approaches, including business incubation, project-based learning, internships, and start-up simulation activities.

2.4 Stronger industry–university collaboration should be promoted through cooperative projects, entrepreneurship competitions, mentorship programs, and innovation laboratories to provide students with real-world entrepreneurial experiences.

2.5 Universities should establish effective stakeholder communication systems to improve coordination among administrators, faculty members, students, industries, and external partners involved in entrepreneurship education.

3. Recommendations for Future Research

3.1 Future studies should expand the research area to other provinces or countries in order to compare regional differences in innovation management and entrepreneurship education systems.

3.2 Additional variables such as organizational culture, leadership style, digital competency, and entrepreneurial mindset should be examined to develop broader explanatory models.

3.3 Future researchers should apply longitudinal research designs to investigate how innovation management systems influence entrepreneurship education outcomes over time.

3.4 Qualitative or case study approaches should be conducted to gain deeper understanding of institutional innovation practices and successful entrepreneurship education models in higher education institutions.

3.5 Comparative studies between public and private universities may provide further insights into differences in innovation management effectiveness and entrepreneurship education performance.

References

Abreu, M., Demirel, P., Grinevich, V., & Karataş-Özkan, M. (2024). The entrepreneurial university: Strategies, processes, and practices. Journal of Technology Transfer.

Anubhav, K., Pal, D., & Gupta, S. (2024). A technology-empowered systematic literature review of entrepreneurship education. The International Journal of Management Education, 22(2), 100882.

Argote, L. (2013). Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge. Springer.

Bocken, N. M. P. (2025). Systematic innovation processes for sustainable value creation in higher education institutions. Technovation, 138, 102658.

Chen, S., & Xu, L. (2023). Government policies and university entrepreneurship education in China: A strategic approach. Asia Pacific Journal of Education, 43(3), 401–419.

Deng, Q. (2024). Entrepreneurial education and student motivation in China. Studies in Higher Education, 49(2), 212–229.

Du, X., & Li, M. (2024). Industry–university collaboration in student start-ups: Opportunities and challenges. Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, 16(1), 92–110.

Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: From national systems and “Mode 2” to a triple helix of university–industry–government relations. Research Policy, 29(2), 109–123.

Kuckertz, A., Berger, E. S. C., & Hechler, N. (2024). Unveiling the role of entrepreneurship in bolstering academic careers. Industrial Marketing Management, 120, 191–205.

Monllor, J. (2024). Pivoting an entrepreneurship experiential learning module online: A concrete experience framework. Entrepreneurship Education and Pedagogy, 7(3), 627–647.

Rogers, E. M. (2003). Diffusion of innovations (5th ed.). Free Press.

Sun, J., Lo, C. T., & Liang, J. (2023). From entrepreneurship education to entrepreneurial intention: The mediating role of entrepreneurial mindset. Frontiers in Psychology, 14, 954118.

Tornatzky, L. G., & Fleischer, M. (1990). The processes of technological innovation. Lexington Books.

THE EFFECTIVENESS OF MULTIPLE MINDFULNESS ACTIVITIES FOR GENERATION Z UNIVERSITY STUDENTS IN THAILAND*

Fumihiko Matsumoto

Theodore Maria School of Arts, Assumption University, Thailand

Corresponding Author's Email: fmatsumoto@au.edu

Received 23 February 2026; Revised 21 May 2026; Accepted 23 May 2026

Abstract

This research article aims to (1) reduce excessive mobile phone use among Generation Z university students through multi-modal mindfulness activities; (2) enhance emotional well-being and ease negative feelings by combining progressive seated meditation (5 to 30 minutes) with experiential mindfulness activities — the Japanese tea ceremony, mindful drinking, art therapy, and Kintsugi restoration; and (3) build practical time management skills and self-esteem through achievable short-term goal setting. A quasi-experimental one-group pretest–posttest design was used; data were collected from 16 Generation Z university students in Thailand and analyzed with paired-samples t-tests.

The research results found that:

(1) Daily mobile phone use fell by an average of 2.72 hours per day — a 43.1% drop from baseline ($t = 8.882$, $p < .05$).

(2) Psychological state and emotional well-being improved by 54.5% ($t = -5.797$, $p < .05$); CBT-related coping skills showed the largest gain, rising 74.4% ($t = -6.549$, $p < .05$).

Citation:

* Fumihiko Matsumoto. (2026). The Effectiveness Of Multiple Mindfulness Activities For Generation Z University Students In Thailand. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 330-356.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

(3) Time management improved by 53.2% ($t = -8.125$, $p < .05$), and participants rated the mindfulness skills as highly transferable to other academic contexts ($M = 88.12\%$).

Keywords: Mindfulness, Gen-Z, University students, mobile phone usage, well-being.

Introduction

Generation Z (Gen-Z) is defined as the young adults who were born between 1997 and 2012, and as those who grew up with smartphones, social media, and constant connectivity as normal life condition (Twenge, 2017). While technological advancement has provided easy and convenient connectivity, it has also contributed to elevated anxiety, depression, and psychological distress (Twenge et al., 2018). Many reports show inadequacy from constant exposure to addictive social media app by design such as YouTube, Facebook and Instagram and others to maximize engagement contributes to feelings of independency. Addictive here refers to those who use more than six hours per day except for study or work purposes. This tendency created inferiority complexes and lower self-esteem by comparing the best pictures that others uploaded with one's normality in life (Vogel et al., 2014; Przybylski et al., 2013).

Mindfulness-based activities have proved efficacy in reducing anxiety, depression, and stress while improving emotional intelligence and well-being (Kabat-Zinn, 2003; Brown & Ryan, 2003; Hofmann et al., 2010). However, traditional mindfulness programs rely predominantly on seated meditation, which Gen-Z students often find boring and uncomfortable. Students accustomed to the constant stimulation of games and social media often struggle to calm down their minds, close their eyes, and observe experiences as they are. This study presents a multi-modal mindfulness program specifically designed for Gen-Z students, integrating traditional meditation with Japanese

tea ceremony, art therapy, nature immersion, Kintsugi activity, and CBT-based time management strategies. This approach positions students as active protagonists in their learning journey rather than passive recipients of instruction. The present study adopts a specific understanding of mindfulness that departs from conventional single-mode approaches. The "multi-modal mindfulness" is defined as a structured pedagogical approach that integrates traditional seated meditation with diverse experiential modalities. The theoretical rationale for this approach draws on Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), which posits that intrinsic motivation and sustained engagement are supported when activities satisfy the basic psychological needs for autonomy, competence, and relatedness. Conventional single-mode meditation programs often fail to fulfill these needs for Gen-Z learners, most of whom are not accustomed to patience, focus, concentration engagement for 60 to 90 minutes. By offering a varied repertoire of contemplative practices, the Mindful Living program is designed to lower the entry barriers to mindfulness and to sustain motivation across the 15-week duration. Furthermore, the researcher, who serves as a professional ethics instructor; he teaches classes of 30 to 90 students. Since the course is mandatory class to take only two classes per semester, the teacher is dealing with 1,600 students each semester, who directly witnessed these challenges. Despite employing interactive lecture styles, more than 30% of students consistently displayed disengagement. Many Gen-Z students are using social applications and games during class. Also, as far as I survey from students by asking what their devices says in time-usage, more than 60% of Gen-Z students use their time on mobile phone except for study purpose, for 6 hours or more per day. These firsthand observations give the teacher impetus to develop this course and to investigate the multi-modal mindfulness skills could transfer to other academic contexts, including ethics courses and students' major disciplines—making cross-subject applicability a core concern of this research as well as the main objectives as mentioned below.

Objectives

1. To reduce excessive usage of mobile phone among Gen-Z university students via multiple-mindfulness activities.

2. To enhance emotional well-being and reduce negative feelings through multiple mindfulness activities combined with seated meditation (from 5 to 30 minutes over 15 weeks).

3. To develop practical time management skills and improve self-esteem/confidence by setting short-term goals that they can achieve without much stress and that they can feel sense of accomplishments repeatedly.

Literature Review

Generation Z Mental Health Challenges

Gen-Z university students represent a particularly vulnerable population in terms of mental health, facing disproportionately high rates of psychological distress compared to previous generations (Lipson et al., 2019). The use of smartphones and social media has fundamentally altered behavioral patterns, attention span, and learning capacity among young adults (Twenge, 2017). For example, lack of attention, increased task-switching in relatively short time, reduced deep reading capacity and so forth. Empirical research has consistently documented links between heavy social media engagement and adverse psychological outcomes, including heightened anxiety, depressive symptoms, and social isolation (Hunt et al., 2018; Twenge et al., 2018). The constant exposure to idealized personas creates unrealistic social comparisons, contributing to diminished self-esteem, a lack of confidence in students' body among Gen-Z students (Vogel et al., 2014; Przybylski et al., 2013). Research suggests that the average young adult checks their smartphone approximately 96 times daily, creating patterns of digital dependency or addiction that

negatively impacts academic performance, quality of sleep, social communication skills (Ward et al., 2017).

Mindfulness-Based Interventions for University Students

Mindfulness-based interventions have demonstrated significant efficacy in reducing stress, anxiety, and depression while improving psychological well-being among university students (Hofmann et al., 2010; Khoury et al., 2013). A comprehensive meta-analysis by Khoury et al. (2015) found that mindfulness-based therapy is especially effective to reduce anxiety, depression, and stress. Recent systematic reviews examining mindfulness interventions in university populations consistently report improvements in mental health outcomes, academic performance (Bamber & Schneider, 2016; Dawson et al., 2020).

However, traditional mindfulness programs relied exclusively on seated meditation. It faced challenges with Gen-Z students, who often found lengthy silent meditation sessions boring, uncomfortable, incompatible or ineffective. They are more interested in interactive experiences (Flett et al., 2019). This has prompted researchers to explore multi-modal approaches that maintain mindfulness principles while incorporating activities more aligned with young adults' learning styles and the quality of their daily life.

Multi-Modal Mindfulness Approaches

Emerging research supports integrating multiple mindfulness practices alongside traditional seated meditation. Art-based mindfulness interventions have shown promise in helping students externalize emotions, reduce stress, and develop self-awareness through creative expression (Monti et al., 2006; Coholic et al., 2012). Arts-based mindfulness programs effectively improved self-concept and resilience among vulnerable youth, suggesting creative proactive mindfulness can make students more engaging in class and they do not need to suffer from the pain from sitting for a long time, but start enjoying drawing without overthinking.

Nature-based mindfulness practices have gained substantial empirical support. Nature-based mindfulness demonstrated that natural environments enhance the psychological benefits of mindfulness practice (Howell et al., 2011; Lymeus et al., 2018). Research suggests that combining mindfulness with nature exposure produces synergistic effects, reducing stress more effectively than either intervention alone (Choe et al., 2020). Cultural mindfulness practices, including Japanese traditions such as Maccha tea ceremony and Kintsugi, provide structured contemplative experiences emphasizing aesthetic appreciation, present-moment awareness, and acceptance of imperfection. Kintsugi serves as a powerful metaphor for post-traumatic growth and finding beauty in imperfection (Tedeschi & Calhoun, 2004). The Kintsugi mindful activity allows students to embrace their imperfection and let them know that they can still fix the wounded heart if they have. Lastly, those fixed wounded souls and hearts can be even more beautiful than before by showing that Kintsugi does not hide the potters' or cups' cracks. Instead, it can be charming points by amending with lacquer and gold powder.

Integration of Mindfulness with Cognitive Behavioral Therapy

The integration of mindfulness with Cognitive Behavioral Therapy (CBT) has produced significantly productive therapeutic approaches, most notably Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT) (Segal et al., 2018; Hayes et al., 2011). Meta-analyses demonstrate that these combined approaches are particularly effective to prevent depression relapse and treating anxiety disorders (Piet & Hougaard, 2011; Hofmann & Gómez, 2017).

For university students struggling with time management and procrastination—common challenges exacerbated by smartphone use, CBT-based strategy offers practical, skills-focused interventions (Rozental et al., 2018). Research shows that structured self-monitoring, goal-setting, and behavioral activation techniques significantly improve time management skills

and reduce procrastination-behaviors among students (van Eerde & Klingsieck, 2018). When combined with mindfulness awareness, CBT techniques enable students to recognize automatic behavioral patterns, identify cognitive distortions, and make intentional choices aligned with their values and goals (Gu et al., 2015). The metacognitive awareness cultivated through mindfulness enhances CBT effectiveness by helping individuals notice students' urges without automatically acting on them—a crucial skill for managing smartphone addiction (Querstret & Cropley, 2013).

The literature strongly supports multiple mindfulness activities for university students, particularly when combined with CBT techniques and adapted them to Gen-Z preferences. While individual components such as sitting meditation, art therapy, nature immersion, and CBT strategies, have showcased efficacy independently, research examining comprehensive programs integrating all these elements remains limited. The current study addresses this gap by implementing and evaluating a holistic 15-week mindfulness program specifically designed for Gen-Z university students in Thailand, incorporating several evidence-based mindfulness practices to maximize students' engagement in activities and to bear fruit of effectiveness of mindfulness to apply to their daily life and academic life. Critically, prior mindfulness programs for university students have encountered several documented shortcomings that inform the design of the present study. Short-duration interventions of four to eight weeks have consistently demonstrated limited sustainability of behavioral change (Dawson et al., 2020), while single-modality programs relying exclusively on seated meditation have reported high attrition among Gen-Z cohorts due to discomfort and perceived irrelevance (Flett et al., 2019). Programs that lacked a structured skill-transfer component also failed to produce measurable improvements in academic performance beyond self-reported well-being (Bamber & Schneider, 2016). These limitations directly informed the selection of a 15-week duration in the present study, intended to

allow sufficient time for both the consolidation of mindfulness habits and the progressive development of CBT-based self-regulation skills. The inclusion of culturally grounded and arts-based activities was similarly motivated by evidence that embodied and creative practices increase engagement and reduce resistance among digitally saturated youth populations (Coholic et al., 2012).

Methodology

Population and sample

The target population was Generation Z undergraduate students enrolled in the researcher's mandatory ethics course at a university in Thailand. From this population, a purposive sample of 16 students took part in the 15-week Mindful Living program. Because the sample is small (N = 16) and no randomized control group was available, the present work is best read as a pilot study — one intended to establish proof of concept, generate preliminary effect-size estimates, and inform the design of larger trials. Participation was voluntary, and students were briefed on the study's purpose and procedures before enrolment.

Research instruments

All outcomes were captured through researcher-developed self-report rating scales on a 1–100 continuum. (1) Daily mobile phone use was reported in hours per day, excluding time spent on study or work. (2) Time management was rated by each participant on perceived planning effectiveness and follow-through. (3) CBT skills were assessed through a structured self-evaluation covering scheduling, behavioral activation, and the cognitive-reflection tasks completed during the program. (4) Psychological state and well-being were rated on a composite scale whose items were adapted from established frameworks of emotional stability, life satisfaction, and stress reactivity (Diener

et al., 1985; Tennant et al., 2007). (5) At the end of the program, participants also rated, on a 0–100% scale, the extent to which they perceived the mindfulness skills as transferable to other academic contexts. These short scales were chosen to keep response burden low while remaining sensitive to within-person change across the 15 weeks. Future replications would benefit from including externally validated instruments — for example, the Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ), the GAD-7, or the Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale — to strengthen comparability across studies.

Data collection

The study used a one-group pretest–posttest design. Pretest data were collected during the first week of the program, before any intervention activities began, and posttest data were collected at the end of Week 15. Throughout the 15 weeks, participants also submitted daily reflections, CBT-based time-management worksheets (initially in 30-minute and later in 15-minute brackets), and brief video presentations via the Microsoft Teams assignment platform, to which the instructor returned individualized written feedback by the following morning. Because the design lacks a randomized control group, the gains reported below cannot be attributed solely to the intervention: the natural progression of an academic semester and the Hawthorne effect — participants behaving differently because they know they are being observed — remain plausible contributors.

Data analysis

Pretest and posttest scores for daily mobile phone use, time management, CBT skills, and psychological state and well-being were compared with paired-samples t-tests; the alpha level was set at .05. For each outcome, means, standard deviations, and percentage change from baseline are reported, and the change in standard deviation from pretest to posttest was inspected as an informal indicator of convergence among participants. To probe the relationship between gains in CBT skills and reductions in mobile phone use, a

Pearson correlation was computed. Ratings of the perceived applicability of the mindfulness skills to other academic contexts are summarized with means, medians, and standard deviations.

Intervention: the Mindful Living program

The Mindful Living program is a 15-week course designed for Generation Z university students. It brings together three components: progressive seated meditation that lengthens from 5 to 30 minutes over the semester; CBT-based time-management exercises in which students plan and reflect on their daily schedules using 30-minute and, later, 15-minute time-bracket worksheets; and experiential, culturally grounded activities — the Japanese tea ceremony (framed by the concept of Ichigo Ichie), Kintsugi restoration, mindful drinking in nature, and art therapy. The 15 weeks unfold across three phases — Healing (Weeks 1–6), Transforming (Weeks 7–12), and Expressing the Positive Change (Weeks 13–15) — with two 90-minute classes per week. The week-by-week curriculum follows.

Progressive Duration: Meditation sessions began with 5 minutes and increased by 5-minute increments, culminating in 30-minute sessions by week 13, 14 and 15.

Practical CBT-based time management exercises complemented meditation practices to improve their virtues such as patience and resilience to achieve their goals, which resulted in boosting self-esteem/confidence.

Cultural Enrichment: Japanese mindfulness practices added aesthetic and philosophical depth. For tea ceremony, students learned Japanese concept of Ichigo Ichie, usually translated as “one time one meeting” or “once in a lifetime encounter,” which emphasize the importance of being present moment with the person that you are encountering here and now. For Kintsugi, which originally means to mend broken potteries and cups with lacquer and gold powder, students learned that even if their heart was broken into pieces, they

can still fix it, and it could be even more beautiful than before if they look it backwards after they fixed the damages and overcame difficulties in life.

The program of 15 week of Mindful Living and its detailed activities is separated into three parts as follows: Every week has two 90-minute classes.

Week 1 (Healing Period; from week 1 to week6)

5-minute meditation. Introduction of mindfulness. Explain what mindfulness is and what kind of benefits mindfulness can provide students' actual life. Students will see some video clips which are explained by professionals and long-time mindfulness practitioners. The teacher instructs students to save 3 THB for yourself and 1 baht for others or other animals five days a week. Towards the end of the class, we will save 225 THB for themselves and 75 THB for others in 15 weeks. This is the practice for achieving easy goals and succeed a consistent task, which can elevate their self-esteem and restore their confidence by achieving the goal repeatedly.

Week 2

20-minute body scan. Feel the sensation of your entire body and experience the deep relaxation. Students write reflection paper of the class towards the end.

Week 3

10-minute meditation. The teacher explains the concept of "Ichigo Ichie" and students experience participating in Japanese Tea Ceremony and make Maccha to the other and vice versa as mindfulness activity.

Week 4

15-minute meditation. Mindful Drawing (art therapy); drawing students' feeling and discover the unconscious part of themselves. Usually, they started to draw their dreams and hopes or their wounded hearts and traumas or both.

Week 5

Mindful Drinking. Drinking a cup of tea or coffee alone in the garden at the university. Students are separated from one another and they are not allowed to use mobile phone or talk during the mindfulness. Teacher encourages students to become their best friend and to be happy by being alone without feeling fear or anxiety.

Week 6

15-minutes meditation. Kintsugi. activity was provided. Students fix the broken potteries or cups with special glue and gold powder. The concept of Kintsugi was explained again. and students experienced Kintsugi restoration as mindfulness activity.

Week 7 (Transforming Period from week7 to week12)

(Hard week). **15-minute meditation**. Students need to submit their time schedule and their reflection every evening from Monday to Friday except for weekend via MS TEAMS assignment section. Students will receive the teacher's feedback every day by the next morning.

Students will plan and reflect their daily schedule by every 30-minute brackets and their evaluation of the day including their feeling. Being mindful of their time by using CBT sheet, it expected that students would realize how much time they had been wasting. Gradually, students started to realize which activity they really want to do in their free time instead of browsing internet or using social app with no serious intention or necessity.

Week 8

(Hard week). 15-minute meditation. Students need to submit again their time schedule every evening from Monday to Friday before going to bed. We also created students' presentation time to share the improvement or mistake of their time management in the class. Students receive the teacher's feedback every day by the next morning via MS TEAMS assignment section**.**

Week 9.1

15-minute meditation. No class due to the requests from students. But students must instead submit the assignment to the teacher via MS TEAMS. The assignment was sending 2 minutes video clip by showing their schedule paper including meditation practice. The main purpose of making a short video and let students present their own activity in the video clip instead of submitting the pictures of CBT sheet is to create "Can DO" mindset in their brain by digesting their reflection and articulating it with confidence.

Week 9.2

20-minute meditation. Students will present their scheduling and their comment. Students will explain the difference between their initial plan and their actual behavior and their analysis and reflection about the difference. This activity encourages students to act more closer to their initial plan. Some students indicate their changes in behavior patterns.

Week 10

20-minute meditation. Teacher will guide students to fill the CBT schedule sheet for next week by every 15 min bracket after the meditation practice.

Week 11

(Hard week) 25-minute meditation. Students need to submit their excel file from Monday to Friday. The deadline is the midnight of each day. Students will receive the teacher's feedback every day by the next morning.

Teacher asks students about their time management in CBT sheet especially in their reflection part to see if they have improved students' self-esteem and if they have become calmer and if they experienced happy life each day. Teacher started to notice many students' behavior changes around this time. Students show improvement in time management, i.e., the gap between initial plan and actual behavior becomes small or some performed exactly the same as they planned. Students also show their consistency to meditate from 5 to 15 minutes each evening or night.

Week 12

(Hard week) 2-minute meditation. Students need to submit their minimum 2 minutes video clip talking about their time management by looking their excel file whose time bracket is 15minutes. The deadline is the midnight of each day. Students will receive the teacher's feedback every day by the next morning.

Students experience Kintsugi for the second time. Again, we also learn the philosophy of Kintsugi to help students establish a coping mechanism when dealing with difficulties in real life.

Week13 (Expressing the Positive Change Period from week13 to week15)

30-minutes body scan (once in Week13) and 30-minutes meditation (once in Week 13). Students present Individual reflection including all the previous activities materials. It is the individual capstone-project-portfolio. Students submit their portfolio to the teacher.

Week 14

30-minute meditation. Students discuss their previous activities that they experienced together and they will present, as a group project, share their reflections about various mindfulness activities. Students and the teacher will decide to donate to unfortunate people or animals from the money they have

saved every day from Monday to Friday. This activity encourages students to realize how much they had been consistent and making progress during this course. Some say that they are happy to save money for themselves and to be able to donate money to unfortunate people or animals.

Week 15

30-minute meditation. After the last 30 minutes seated meditation, students share the final individual presentation. Every student is expected to say positive self-affirmation sentences in their final class; their self-improvement and self-confidence in achieving things they plan and the fact that they can do sitting meditation for 30-minute. Lastly, the teacher encourages students to continue and maintain healthier lifestyle for body and mind by doing mindfulness as they acknowledged its efficacy and by doing CBT planning and reflections.

Results

The results of the study are presented to examine the effectiveness of the Mindful Living program among Generation Z university students. Data were analyzed to compare pretest and posttest scores across the targeted outcomes, including daily mobile phone usage, time management, Cognitive Behavioral Therapy (CBT) skills, and psychological well-being. Paired-samples *t*-tests were conducted to determine the significance of changes after the 15-week intervention. The detailed results are presented in the following tables.

Table 1 Comparison of Phone Usage and Time Management Scores Before and After Participation in the Activities.

Participant	Phone Usage (hrs/day)				Time Management (1-100)			
	Pre	Post	Δ	% Change	Pre	Post	Δ	% Change
1	3.5	1.5	2.0	-57.1%	40.00	82.00	42.00	105.0%
2	7.5	3.5	4.0	-53.3%	40.00	70.00	30.00	75.0%
3	5.5	2.5	3.0	-54.5%	40.00	90.00	50.00	125.0%
4	8.5	5.0	3.5	-41.2%	25.00	78.00	53.00	212.0%
5	7.5	6.5	1.0	-13.3%	47.00	77.50	30.50	64.9%
6	6.0	4.0	2.0	-33.3%	60.00	80.00	20.00	33.3%
7	9.0	5.0	4.0	-44.4%	45.00	72.00	27.00	60.0%
8	6.5	2.5	4.0	-61.5%	40.00	75.00	35.00	87.5%
9	5.0	4.5	0.5	-10.0%	70.00	80.00	10.00	14.3%
10	5.0	1.0	4.0	-80.0%	45.00	85.00	40.00	88.9%
11	8.5	5.5	3.0	-35.3%	42.50	67.50	25.00	58.8%
12	5.5	4.5	1.0	-18.2%	62.50	75.00	12.50	20.0%
13	7.0	4.0	3.0	-42.9%	50.00	80.00	30.00	60.0%
14	7.5	4.5	3.0	-40.0%	70.00	80.00	10.00	14.3%
15	2.5	1.0	1.5	-60.0%	80.00	95.00	15.00	18.8%
16	6.0	2.0	4.0	-66.7%	80.00	95.00	15.00	18.8%
Mean	**6.31**	3.59	**2.72**	-43.1%	52.31	80.13	27.81	53.2%
SD	**1.81**	1.67	**1.22**	-	16.15	8.00	13.69	-
	***t*-test**		8.882		***t*-test**		-8.125	
	***p*-value**		0.000		***p*-value**		0.000	

Mobile Phone Usage Reduction

The intervention achieved substantial reductions in daily mobile phone usage, with participants decreasing screen time by an average of 2.72 hours (SD = 1.22) 43.1% reduction from baseline (M = 6.31 hrs, SD = 1.81). This exceeds usual digital detox outcomes of 15-25%. The modest standard deviation in change scores indicates consistent effectiveness across participants with varying baseline patterns. Individual responses ranged from 10.0% to 80.0% reduction, with 75% of participants achieving reductions exceeding 2 hours daily. From a

theoretical perspective, these reductions refer to successful cultivation of metacognitive awareness, a core mindfulness competency, enabling participants to notice automatic phone-checking behaviors, interrupt habitual patterns, and exercise behavioral choice. The results of the paired samples *t*-test suggested a significant decrease in students' mobile phone usage after participation in the 15-week program ($t = 8.882$, $p < .05$).

Time Management Skills

Time management improved by an average of 27.81 points *(SD* = 13.69), representing a 53.2% enhancement from baseline (*M* = 52.31, *SD* = 16.15). These gains reflective development of metacognitive planning, prioritization, and self-regulation capacities linked to mindfulness and, as a result, it enhanced present-moment awareness and reduced mind-wandering during mindful activities. Notably, post-intervention standard deviation decreased by 50% (*M* = 80.12, *SD* = 8.00), indicating participants with initially poor skills achieved disproportionate gains. This aligns with compensatory intervention models where those with greatest deficits show most improvement. Individual gains ranged from 14.3% to 212.0%, suggesting the intervention successfully transmitted concrete strategies, not merely abstract principles. This time management skills and CBT skills complement each other, which will be explained next.

Table 2 Comparison of CBT Skills and Psychological State Scores Before and After Participation in the Activities.

Participant	CBT Skills (1-100)				Psychological State (1-100)				Applicability (%)
	Pre	Post	Δ	% Change	Pre	Post	Δ	% Change	
1	40.00	80.00	40.00	100.00	30.00	75.00	45.00	150.0%	100.00
2	50.00	80.00	30.00	60.00	50.00	80.00	30.00	60.0%	100.00
3	30.00	90.00	60.00	200.00	50.00	90.00	40.00	80.0%	95.00
4	1.00	70.00	69.00	6900.00	55.00	80.00	25.00	45.5%	100.00
5	65.00	65.00	0.00	0	60.00	50.00	-10.00	-16.7%	50.00
6	72.50	82.50	10.00	13.79	50.00	70.00	20.00	40.0%	80.00

7	5.00	90.00	85.00	1700.00	50.00	90.00	40.00	80.0%	100.00
8	45.00	85.00	40.00	88.89	60.00	75.00	15.00	25.0%	70.00
9	50.00	80.00	30.00	60.00	1.00	65.00	64.00	6400.0%	100.00
10	45.00	80.00	35.00	77.78	40.00	90.00	50.00	125.0%	70.00
11	60.00	90.00	30.00	50.00	80.00	85.00	5.00	6.3%	100.00
12	55.00	85.00	30.00	54.55	40.00	70.00	30.00	75.0%	85.00
13	60.00	90.00	30.00	50.00	30.00	70.00	40.00	133.3%	90.00
14	40.00	70.00	30.00	75.00	60.00	80.00	20.00	33.3%	85.00
15	80.00	95.00	15.00	18.75	65.00	85.00	20.00	30.8%	100.00
16	55.00	80.00	25.00	45.45	85.00	90.00	5.00	5.9%	85.00
Mean	47.09	82.03	34.94	74.19	50.38	77.81	27.44	54.5%	88.13
SD	21.33	8.33	21.34	-	20.12	11.10	18.93	-	-
	***t*-test**		-6.549		***t*-test**		-5.797		
	***p*-value**		0.000		***p*-value**		0.000		

Cognitive Behavioral Therapy (CBT) Skills

CBT skills showed the largest improvement (*M* = 34.94 points, *SD* = 21.34), representing a 74.19% increase from baseline (*M* = 47.09, *SD* = 21.33). This substantial effect is notable given CBT's complexity as a multi-faceted therapeutic approach. Post-intervention scores (*M* = 82.03, *SD* = 8.33) demonstrate remarkable convergence, with standard deviation decreasing by 61%.

Participants with minimal baseline knowledge achieved dramatic improvements, some exceeding 70 points, suggesting the curriculum effectively presented CBT concepts in accessible formats. The correlation between CBT skill improvement and phone usage reduction (*r* = .508) was the strongest relationship observed, suggesting CBT competency may provide a cognitive foundation enabling behavioral change through identification of cognitive distortions and enhanced distress tolerance. Although it was a hard task, the constant report and feedback everyday between the teacher and students bore fruit. Therefore, writing time schedule in CBT sheet enhanced students' time management skills as well. They were co-relating to each other, which resulted in significant

improvement in both categories. The results of the paired samples *t*-test suggested a significant improvement in students' CBT skills after participation in the 15-week program (t = -6.549, $p < .05$).

Psychological State and Wellbeing

Psychological wellbeing improved by an average of 27.44 points (*SD* = 18.93), representing a 54.5% increase from baseline (*M* = 50.38, *SD* = 20.12). Individual variability ranged from a 10-point decline to a 64-point improvement. One participant improved from minimal functioning (1 point) to moderate wellbeing (65 points). This dramatic improvement suggests the participant initially experienced low self-esteem, lack of confidence, and diminished life satisfaction. Thus, it indicates that mindfulness mindfulness's potential effectiveness for individuals experiencing mental distress related to digital exposure and social comparison which caused many Gen-Z students' inferiority complex.

One participant showed psychological decline (-16.7%) with minimal improvement across other domains, underscoring that interventions do not benefit all recipients equally. The post-intervention reduction in standard deviation (20.12 to 11.10) suggests convergence toward better functioning, positioning the intervention as a mental health equalizer. The results of the paired samples *t*-test showed a significant improvement in students' Psychological State and Wellbeing after participation in the 15-week program (t = -5.797, $p < .05$).

Applicability to Other Academic Subjects

Applicability ratings averaged 88.12% (*SD* = 14.71%), with median 92.50%, indicating strong consensus that mindfulness principles transfer to other academic contexts. Nearly half (43.8%) assigned maximum ratings (100%), while 56.2% rated applicability at 90% or above, suggesting participants recognized mindfulness as a meta-skill rather than domain-specific knowledge. Students' qualitative feedback indicated that improvements in calmness, concentration,

and time management. It also includes class preparation and study habit strengthened their conviction that mindfulness skills transfer to other academic contexts.

This aligns with theoretical conceptualizations of mindfulness as a foundational cognitive capacity, including attention regulation, emotional awareness, that enhances learning across diverse academic spheres. Strong perceived applicability, combined with documented skill improvements, positions mindfulness trainings as a valuable meta-skill with benefits extending beyond Mindful Living course per se.

Discussion

The significant reduction in mobile phone except for study purpose is noticeable, since it had been extremely difficult to reduce time for addictive smartphone user (Ward et al., 2017; Przybylski et al., 2013). Also, alternative activities provided eye-opening and rewarding awareness of precious time; i.e., 24 hours per day for everyone.

Students developed greater psychological flexibility and reduced stress reactivity. In other words, many students succeeded to establish the coping mechanism towards stress. (Hayes et al., 2011). Kintsugi reinforced to embrace their imperfections and helped heal psychological wounds, which nurtured resilience as their virtue (Tedeschi & Calhoun, 2004).

Mindful drinking in nature showcased that peace and contentment are possible in the present moment and in the simple setting (Brown & Ryan, 2003). All they needed was one drink and quiet space where they can be alone for twenty minutes without phone. Multi-faced mindfulness practices successfully cultivated internal rather than external fulfilment of life. Continuous time-tracking provided detailed data on actual time usage, revealing procrastination and distraction patterns. Achievable goal-setting framework emphasizing short-

term period enabled repeated small successes-built confidence among Gen-Z as opposed to feeling inferiority by comparing themselves with others in social media platform.

Through multi-mindfulness practices, students began to detach themselves from social media platforms, which research shows are associated with lower psychological well-being, reduced self-control, and increased anxiety and depression (Twenge & Campbell, 2018).

Progressive meditation duration extension, from 5 to 30 minutes, served as structured resilience-building. By program conclusion, students' 30-minute meditation capability increased students' patience and resilience (Goleman & Davidson, 2017). Many started to incorporate daily mindfulness practice daily around 10-15 minutes before going to bed almost every day. This suggests that mindfulness was valued by students voluntarily and they became mindful for their self-care including good sleeping, good eating habit and enough moderate exercise. Students acknowledged using meditation to reset and cleanse minds is a simple and yet a powerful tool to internalize self-regulation and to acquire a new perspective. (Kabat-Zinn, 2003).

Limitations

Several limitations of this study should be acknowledged. First, the reliance on self-reported outcome measures introduces the possibility of social desirability bias. Given that participants received daily personalized feedback from the instructor throughout the program, they may have reported more favorable outcomes to align with perceived expectations, potentially inflating observed improvements. Second, the absence of a control group means that confounding variables—including the Hawthorne effect, the motivational effects of instructor attention, and natural developmental changes across the semester—cannot be fully excluded as alternative explanations for the observed gains. Third, the small sample of 16 participants limits the statistical power of the analyses and constrains the generalizability of findings to broader

Gen-Z university populations. Fourth, one participant showed a decline in psychological state (-16.7%), underscoring that not all students respond equally to mindfulness-based interventions. Students with different psychological profiles, or those experiencing acute psychological distress, may require differentiated or clinically supervised support rather than a general wellness program. This finding highlights the importance of screening procedures and pastoral referral pathways in future implementations. Fifth, the sustainability of behavioral changes beyond the program period remains unknown. Without longitudinal follow-up data at like six months post-intervention, it is unclear whether the reductions in phone usage and improvements in time management reflect durable habit formation or are artifacts of the structured intensity of the program's "Hard Weeks." Future research should incorporate follow-up assessments every day to retrieve students' planning and actual behavior and their reflections about them.

Recommendations

For Educational Institutions

1. Implement Multi-Modal Mindfulness Programs: Universities should integrate comprehensive mindfulness programs into curricula, moving beyond traditional seated meditation to include varied activities (art therapy, nature immersion, cultural practices which contains profound philosophy behind the activity) that engage diverse learning styles and sustain student who cannot focus on the lectures or cannot submit their homework on time.

2. Combine Contemplative and Practical Skills: Mindfulness programs should integrate CBT-based time management, goal-setting, and mental strength training. This dual approach addresses both immediate psychological distress and underlying behavioral patterns contributing to academic and personal difficulties.

3. Train Faculty and Staff: Educators should receive training in mindfulness principles and teaching methods to facilitate programs and model mindful practices in other universities if Gen-Z students have difficulties in academic life. Faculty engagement enhances program credibility and encourages student participation.

4. Start with Achievable Goals: When establishing mindfulness or self-improvement practice program, begin with easily achievable short-term goals such as saving 3 THB per day, 5-minute daily meditation by oneself, 5 minutes journaling, moderate exercise, or having healthy diet before advancing to more ambitious objectives. This principle of behavioral activation through graduated success corresponds directly to the Healing Phase of the Mindful Living program (Weeks 1–6), in which low-threshold, achievable tasks were intentionally sequenced before the more demanding Transforming Phase (Weeks 7–12). Future research should prioritize: (a) longitudinal follow-up studies tracking the durability of mindfulness habits and academic outcomes at about six months post-intervention; (b) randomized controlled trials comparing the Mindful Living model against standard university wellness programs or single-modality meditation courses; (c) adaptation studies examining how the program performs across diverse cultural and institutional contexts, including implementation in ethics courses and discipline-specific classes where student disengagement has been similarly documented; and (d) qualitative investigations exploring the lived experience of participants to complement the quantitative outcome data reported here.

References

Bamber, M. D., & Schneider, J. K. (2016). Mindfulness-based meditation to decrease stress and anxiety in college students: A narrative synthesis of the research. Educational Research Review, 18, 1-32.

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 84(4), 822–848.

Choe, E. Y., Jorgensen, A., & Sheffield, D. (2020). Does a natural environment enhance the effect of mindfulness training on stress reduction? A systematic review and meta-analysis. Healthcare, 8(3), 219.

Coholic, D., Eys, M., & Lougheed, S. (2012). Investigating the effectiveness of an arts-based and mindfulness-based group program for the improvement of resilience in children in need. Journal of Child and Family Studies, 21(5), 833-844.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. Journal of Personality Assessment, 49(1), 71-75.

Dawson, A. F., Brown, W. W., Anderson, J., Datta, B., Donald, J. N., Hong, K., ... & Galante, J. (2020). Mindfulness-based interventions for university students: A systematic review and meta-analysis of randomised controlled trials. Applied Psychology: Health and Well-Being, 12(2), 384-410.

Deci, E. L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227-268.

Flett, J. A., Hayne, H., Riordan, B. C., Thompson, L. M., & Conner, T. S. (2019). Mobile mindfulness meditation: A randomised controlled trial of the effect of two popular apps on mental health. Mindfulness, 10(5), 863-876.

Goleman, D., & Davidson, R. J. (2017). Altered traits: Science reveals how meditation changes your mind, brain, and body. Avery/Penguin Random House.

Gu, J., Strauss, C., Bond, R., & Cavanagh, K. (2015). How do mindfulness-based cognitive therapy and mindfulness-based stress reduction improve mental health and wellbeing? A systematic review and meta-analysis of mediation studies. Clinical Psychology Review, 37, 1-12.

Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2011). Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change (2nd ed.). Guilford Press.

Hofmann, S. G., & Gómez, A. F. (2017). Mindfulness-based interventions for anxiety and depression. Psychiatric Clinics, 40(4), 739-749.

Hofmann, S. G., Sawyer, A. T., Witt, A. A., & Oh, D. (2010). The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression: A meta-analytic review. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 78(2), 169–183.

Howell, A. J., Dopko, R. L., Passmore, H. A., & Buro, K. (2011). Nature connectedness: Associations with well-being and mindfulness. Personality and Individual Differences, 51(2), 166-171.

Hunt, M. G., Marx, R., Lipson, C., & Young, J. (2018). No more FOMO: Limiting social media decreases loneliness and depression. Journal of Social and Clinical Psychology, 37(10), 751–768.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. Clinical Psychology: Science and Practice, 10(2), 144–156.

Khoury, B., Lecomte, T., Fortin, G., Masse, M., Therien, P., Bouchard, V., ... & Hofmann, S. G. (2013). Mindfulness-based therapy: A comprehensive meta-analysis. Clinical Psychology Review, 33(6), 763-771.

Khoury, B., Sharma, M., Rush, S. E., & Fournier, C. (2015). Mindfulness-based stress reduction for healthy individuals: A meta-analysis. Journal of Psychosomatic Research, 78(6), 519-528.

Lipson, S. K., Lattie, E. G., & Eisenberg, D. (2019). Increased rates of mental health service utilization by U.S. college students: 10-year population-level trends (2007–2017). Psychiatric Services, 70(1), 60–63.

Lymeus, F., Lundgren, T., & Hartig, T. (2018). Attentional effort of beginning mindfulness training is offset with practice directed toward images of natural scenes. Environment and Behavior, 50(5), 536-559.

Monti, D. A., Peterson, C., Shakin Kunkel, E. J., Hauck, W. W., Pequignot, E., Rhodes, L., & Brainard, G. C. (2006). A randomized, controlled trial of mindfulness-based art therapy (MBAT) for women with cancer. Psycho-Oncology, 15(5), 363-373.

Piet, J., & Hougaard, E. (2011). The effect of mindfulness-based cognitive therapy for prevention of relapse in recurrent major depressive disorder: A systematic review and meta-analysis. Clinical Psychology Review, 31(6), 1032-1040.

Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. Computers in Human Behavior, 29(4), 1841–1848.

Querstret, D., & Cropley, M. (2013). Assessing treatments used to reduce rumination and/or worry: A systematic review. Clinical Psychology Review, 33(8), 996-1009.

Rozental, A., Forsell, E., Svensson, A., Andersson, G., & Carlbring, P. (2018). Internet-based cognitive-behavior therapy for procrastination: A randomized controlled trial. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 83(4), 808-817.

Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2018). Mindfulness-based cognitive therapy for depression (2nd ed.). Guilford Press.

Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. Journal of Clinical Psychology, 62(3), 373–386.

Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. Psychological Inquiry, 15(1), 1–18.

Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J., & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS): Development and UK validation. Health and Quality of Life Outcomes, 5, 63.

Twenge, J. M. (2017). iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood—and what that means for the rest of us. Atria Books.

Twenge, J. M., Joiner, T. E., Rogers, M. L., & Martin, G. N. (2018). Increases in depressive symptoms, suicide-related outcomes, and suicide rates among U.S. adolescents after 2010 and links to increased new media screen time. Clinical Psychological Science, 6(1), 3–17.

Van Eerde, W., & Klingsieck, K. B. (2018). Overcoming procrastination? A meta-analysis of intervention studies. Educational Research Review, 25, 73-85.

Vogel, E. A., Rose, J. P., Roberts, L. R., & Eckles, K. (2014). Social comparison, social media, and self-esteem. Psychology of Popular Media Culture, 3(4), 206–222.

Ward, A. F., Duke, K., Gneezy, A., & Bos, M. W. (2017). Brain drain: The mere presence of one's own smartphone reduces available cognitive capacity. Journal of the Association for Consumer Research, 2(2), 140–154.

ศึกษาแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*

A STUDY OF GUIDELINES FOR APPLYING THE FOUR PRINCIPLES OF MATURITY VUḌḌHIDHAMMA 4 TO DEVELOP UTTARATHIT WITTHAYA SCHOOL AT WAT PHO CHAI BAN LAO, NA DI SUBDISTRICT, MUEANG DISTRICT, UDON THANI PROVINCE

สกาวเดือน กาบบัวงาม[1], พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม[2] และ สมเดช นามเกตุ[3]

Sakawduen Kabbuangam[1], Phramaha Paitool Siridhammo[2] and Somdet Namket[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nong Khai Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: 6402105009@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ : 1 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 16 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 18 มิถุนายน 2569

Received 1 June 2026; Revised 16 June 2026; Accepted 18 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักวุฒิธรรม 4 ในพระพุทธศาสนา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี และ 3) เสนอแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 35 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบ

Citation:

*สกาวเดือน กาบบัวงาม, พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม และ สมเดช นามเกตุ. (2569). ศึกษาแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 357-372.

Sakawduen Kabbuangam, Phramaha Paitool Siridhammo and Somdet Namket. (2026). A Study Of Guidelines For Applying The Four Principles Of Maturity Vuḍḍhidhamma 4 To Develop Uttarathit Witthaya School At Wat Pho Chai Ban Lao, Na Di Subdistrict, Mueang District, Udon Thani Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 357-372.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

สัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1) ศึกษาหลักวุฒิธรรม 4 ในพระพุทธศาสนา พบว่า วุฒิธรรม 4 ได้แก่ สัปปุริสสังเสวะ สัทธัมมัสสวนะ โยนิโสมนสิการ และธัมมานุธัมมปฏิปัตติ เป็นกระบวนการพัฒนาปัญญาอย่างเป็นลำดับ เริ่มจากการเลือกสิ่งแวดล้อมที่ดี รับความรู้ที่ถูกต้อง คิดอย่างมีเหตุผล และนำไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้บุคคลพัฒนาความรู้ คุณธรรม และการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

2) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหาร การเรียนการสอน คุณธรรมจริยธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู วัด และชุมชน มีการบูรณาการหลักธรรมในกิจกรรมการเรียนรู้ แต่ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และสื่อการเรียนรู้ที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม

3) แนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า พบว่า การประยุกต์วุฒิธรรม 4 สามารถใช้พัฒนาโรงเรียนใน 5 ด้าน ได้แก่ วิชาการ การบริหาร คุณธรรม สิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ การรับฟังความรู้ที่ถูกต้อง การคิดวิเคราะห์ และการปฏิบัติจริง ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความยั่งยืนแก่โรงเรียน

คำสำคัญ: แนวทาง, หลักวุฒิธรรม 4, พัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา

Abstract

This research aimed to: 1) study the principles of the Four Bases of Growth Vuḍḍhidhamma 4 in Buddhism; 2) examine the current conditions of school development at Uttarathit Wittaya School, Wat Phochai Ban Lao, Nadee Subdistrict, Mueang District, Udon Thani Province; and 3) propose guidelines for applying the Four Bases of Growth to develop Uttarathit Wittaya School. This study employed a qualitative research methodology. The key informants consisted of 35 monks and lay participants. Data were collected through in-depth interviews. The data were analyzed using content analysis and presented through descriptive analysis.

The findings revealed that:

1) First, the Four Bases of Growth—namely association with good persons (Sappurisa-saṃseva), listening to the true doctrine (Saddhamma-savana), wise reflection (Yoniso-manasikāra), and practice in accordance with the Dhamma (Dhammānudhamma-paṭipatti)—constitute a sequential process of intellectual and moral development. This process begins with cultivating a supportive environment, acquiring correct knowledge, engaging in rational reflection, and applying the learned principles in practice, leading to the holistic development of knowledge, morality, and right conduct.

2) Second, the current conditions of school development were found to encompass four main dimensions: administration, teaching and learning, moral and ethical development, and environmental management. The school emphasizes participatory management involving administrators, teachers, the temple, and the community. Buddhist principles are integrated into learning activities; however, limitations remain in terms of budget, personnel, and instructional materials.

3) Third, the application of the Four Bases of Growth can systematically support school development across five key areas: academic affairs, administration, moral development, environmental enhancement, and community participation. The approach promotes learning networks, the reception of accurate knowledge, critical thinking, and practical implementation. This contributes to improving educational quality and fostering sustainable school development.

Keywords: Guidelines, Four Bases of Growth Vuḍḍhidhamma 4, Uttarathit Wittaya School Development

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า โดยเฉพาะในบริบทสังคมไทยที่มีรากฐานทางพระพุทธศาสนา การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาจึงเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนไทย (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546) ซึ่งหลักวุฒิธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วย สัปปุริสสังเสวะ สัทธัมมัสสวนะ โยนิโสมนสิการ และธัมมานุธัมมปฏิปัตติ ถือเป็นกระบวนการพัฒนาปัญญาและชีวิตอย่างเป็นลำดับ ตั้งแต่การเลือกคบคนดี การแสวงหาความรู้ที่ถูกต้อง การคิดอย่างมีเหตุผล และการลงมือปฏิบัติจริง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551) หลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ครู และระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและยั่งยืน

โรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า เป็นสถานศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกับวัดและชุมชน ซึ่งเอื้อต่อการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณภาพการศึกษายังคงต้องการกรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ดังนั้น การศึกษาการประยุกต์ใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียน จึงมีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้และแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาไทย โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับวัดและชุมชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสังคมโดยรวม (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547) ดังนั้นผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การพัฒนาโรงเรียนในปัจจุบันยังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านการบริหารจัดการที่ยังขาดการบูรณาการอย่างเป็นระบบ การจัดการเรียนการสอนที่ยังเน้นเนื้อหามากกว่าการพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ และการปลูกฝังคุณธรรมที่ยังไม่ต่อเนื่อง (วิจิตร ศรีสอ้าน , 2549) นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร และสื่อการเรียนรู้ที่ไม่เพียงพอ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ยังไม่เต็มศักยภาพ แม้ว่าจะมีความสัมพันธ์กับวัดและชุมชนอยู่แล้วก็ตาม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ในด้านผู้เรียนพบว่ายังขาดทักษะการคิดอย่างมีเหตุผลและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติจริง (ทิศนา แขมมณี, 2550) ดังนั้น การนำหลักวุฒิธรรม 4 มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาโรงเรียน จึง

เป็นแนวทางที่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงการเรียนรู้กับคุณธรรมและการปฏิบัติจริง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 35 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา พระสงฆ์ในวัดที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชนและผู้ปกครอง นักวิชาการด้านการศึกษาและพระพุทธศาสนา การคัดเลือกใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้ที่มีประสบการณ์และเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาโรงเรียน (ชาย โพธิสิตา, 2552) ที่ได้ความสำคัญของการวิจัย ในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ประการแรก ช่วยสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักวุฒิธรรม 4 ในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์ด้านการศึกษา (พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2538) ประการที่สอง ช่วยพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิต ประการที่สาม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวัดและชุมชนในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน (ประเวศ วะสี, 2541) เพื่อที่จะได้ประโยชน์จากการวิจัย คือได้องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักวุฒิธรรม 4 และการประยุกต์ใช้ในบริบทการศึกษา ได้แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนที่สอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาและบริบทของชุมชน ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และการบริหารจัดการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของวัด ชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน เป็นต้นแบบในการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาสถานศึกษาอื่น ๆ สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ควบคู่คุณธรรม และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณค่า (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักวุฒิธรรม 4 ในพระพุทธศาสนา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับหลักวุฒิธรรม 4 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียน และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากเอกสารทางพระพุทธศาสนา และข้อมูลภาคสนาม ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพความเป็นจริงและสามารถนำไปสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

2. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 35 รูป/คน คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา พระสงฆ์ในวัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ผู้นำชุมชนและผู้ปกครอง นักวิชาการด้านการศึกษาและพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารโรงเรียน	5 คน
2. ครูของโรงเรียน	10 รูป
3. พระสงฆ์ภายในวัด	5 คน
4. นักเรียนภายในโรงเรียน	10 คน
5. ประชาชนรอบโรงเรียน	5 คน
รวมทั้งหมด	จำนวน 35 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับหลักวุฒิธรรม 4 ในพระพุทธศาสนา ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียน ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียน แบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักวุฒิธรรม 4 และการพัฒนาการศึกษา ประสานงานและขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้าพื้นที่วิจัย ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและบันทึกเสียง (โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการยืนยันข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (Member Check)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ถอดเทปข้อมูลจากการสัมภาษณ์และจัดทำเป็นเอกสาร อ่านและทำความเข้าใจข้อมูลโดยรวม จำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นของการวิจัย วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักวุฒิธรรม 4 สรุปผลการวิจัยและนำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

6. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การตรวจสอบด้านแหล่งข้อมูล (Data Triangulation) จากผู้ให้ข้อมูลหลายกลุ่ม การตรวจสอบด้านวิธีการ (Methodological Triangulation) โดยใช้ทั้งเอกสารและการสัมภาษณ์ การตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล

7. การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์ โดยจัดเรียงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ หลักวุฒิธรรม 4 ในพระพุทธศาสนา สภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียน แนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียน การนำเสนอเน้นการอธิบายเชิงลึก เชื่อมโยงข้อมูลจากภาคสนามกับหลักธรรมและแนวคิดทางวิชาการ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งศึกษาทั้งในเชิงหลักธรรม แนวคิด และการประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษา โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ภายใต้กรอบแนวคิดของหลักวุฒิธรรม 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่

มุ่งพัฒนาปัญญาและพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นลำดับขั้น ผลการวิจัยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาหลักวุฒิธรรม 4 ในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า หลักวุฒิธรรม 4 เป็นหลักธรรมสำคัญที่มีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาปัญญาและการดำเนินชีวิตของบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สัปปุริสสังเสวะ สัทธัมมัสสวนะ โยนิโสมนสิการ และธัมมานุธัมมปฏิปัตติ ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในลักษณะของกระบวนการต่อเนื่อง เริ่มต้นจากการคบหาบุคคลผู้มีคุณธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญในการหล่อหลอมทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ถูกต้อง จากนั้นบุคคลจะเข้าสู่กระบวนการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องผ่านการฟังหรือการศึกษาในหลักธรรม ซึ่งเป็นการเสริมสร้างพื้นฐานของความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับชีวิตและโลก เมื่อบุคคลได้รับความรู้แล้ว จะเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างแยบคาย หรือโยนิโสมนสิการ ซึ่งเป็นการใช้ปัญญาพิจารณาเหตุและผลอย่างรอบคอบ เพื่อให้เข้าใจความจริงของสิ่งต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง และสามารถแยกแยะถูกผิด ดีชั่ว ได้อย่างเหมาะสม และในขั้นสุดท้าย คือการนำความรู้และความเข้าใจที่ได้ไปสู่การปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน หรือธัมมานุธัมมปฏิปัตติ ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงจากความรู้ไปสู่พฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม

ดังนั้น หลักวุฒิธรรม 4 จึงเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างองค์รวม ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความคิด และการปฏิบัติ โดยเน้นการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม การพัฒนาปัญญาและการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ควบคู่คุณธรรม มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในสังคม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า มีการดำเนินงานใน 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการเรียนการสอนและหลักสูตร ด้านคุณธรรมจริยธรรมและพฤติกรรมของนักเรียน และด้านสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยในภาพรวมโรงเรียนมีการบริหารจัดการในลักษณะของการมีส่วนร่วม ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงวัดและชุมชน เข้ามามีบทบาทร่วมกันในการกำหนดทิศทางและพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ในด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนดำเนินการตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งมีความพยายามในการบูรณาการหลักธรรมทาง

พระพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน ขณะที่ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนได้จัดกิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมจิตอาสา และกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีส่วนช่วยในการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้กับนักเรียน อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่ายังมีข้อจำกัดในหลายด้าน ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อการพัฒนาสื่อและทรัพยากรทางการศึกษา ข้อจำกัดด้านบุคลากรที่ยังไม่เพียงพอต่อภารกิจ และข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมของบางภาคส่วนที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร นอกจากนี้ กระบวนการจัดการเรียนรู้บางส่วนยังขาดการเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ดังนั้น สภาพปัจจุบันของโรงเรียนสะท้อนให้เห็นถึงทั้งจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งจำเป็นต้องมีการนำแนวคิดหรือหลักธรรมที่เป็นระบบ เช่น หลักวุฒิธรรม 4 มาประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียน วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า หลักวุฒิธรรม 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ได้อย่างเป็นระบบและครอบคลุม โดยสามารถบูรณาการเข้ากับการพัฒนาโรงเรียนใน ๕ ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ในด้านสัปปุริสสังเสวะ โรงเรียนสามารถนำมาใช้ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคลต้นแบบ เช่น ครูพระสงฆ์ และผู้นำชุมชน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านสัทธัมมัสสวนะ โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่ถูกต้องผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน รวมถึงการเรียนรู้จากแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านโยนิโสมนสิการ โรงเรียนควรเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน โดยใช้วิธีการสอนที่กระตุ้นการตั้งคำถาม การคิดอย่างมีเหตุผล และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่วนด้านธัมมานุธัมมปฏิปัตติ โรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนได้นำความรู้และหลักธรรมไปปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และการดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรม แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกมิติ ทั้งด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังช่วยสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน วัด และชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “ศึกษาแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. อภิปรายผลการศึกษาหลักวุฒิธรรม 4 ในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า หลักวุฒิธรรม 4 เป็นกระบวนการพัฒนาปัญญาอย่างเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่การคบหาบุคคลผู้มีคุณธรรม การแสวงหาความรู้ที่ถูกต้อง การใช้ปัญญาพิจารณาอย่างแยบคาย และการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่เน้นการพัฒนามนุษย์จากภายนอกสู่ภายใน และจากความรู้สู่การปฏิบัติ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ประเด็นสำคัญที่ควรอภิปราย คือ หลักวุฒิธรรม 4 มิได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงนามธรรม แต่เป็น “กระบวนการเรียนรู้” ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในระบบการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะแนวคิดเรื่องโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) ในการศึกษาสมัยใหม่ (ทิศนา แขมมณี, 2550) นอกจากนี้ การเน้น “ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ” ยังสะท้อนแนวคิดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิบัติ (Learning by Doing) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่าหลักวุฒิธรรม 4 สามารถทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการระหว่างพุทธธรรมกับศาสตร์การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. อภิปรายผลสภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหาร การเรียนการสอน คุณธรรมจริยธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยมีลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (Participatory Management) (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2549) อย่างไรก็ตาม แม้โรงเรียนจะมีความพยายามในการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการจัดการศึกษา แต่ยังพบข้อจำกัดในด้านทรัพยากรและกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการนำความรู้ไปใช้จริง ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างระหว่าง “การรู้” และ

“การปฏิบัติ” ประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า การพัฒนาโรงเรียนยังคงเน้นในระดับโครงสร้างและกิจกรรม แต่ยังขาด “กรอบแนวคิดเชิงระบบ” ที่เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาเข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ วะสี (2541) ที่เสนอว่าการพัฒนาการศึกษาต้องเชื่อมโยงความรู้ คุณธรรม และสังคมเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม ดังนั้น สภาพปัจจุบันของโรงเรียนจึงมีทั้งจุดแข็งด้านการมีส่วนร่วม และจุดที่ควรพัฒนาในด้านกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการเชิงระบบ

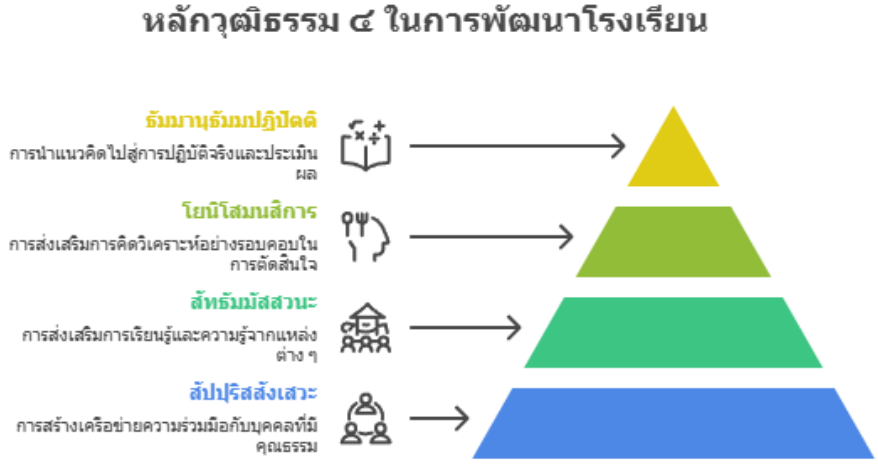
3. อภิปรายผลแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยาวัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักวุฒิธรรม 4 มาประยุกต์ใช้สามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างครอบคลุมใน 5 ด้าน ได้แก่ วิชาการ การบริหาร คุณธรรม สิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหลักธรรมดังกล่าวมีศักยภาพในการเป็น “กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ” สำหรับการพัฒนาองค์กรการศึกษา ในเชิงอภิปราย พบว่า “สัปปุริสสังเสวะ” มีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันของครูและชุมชน ขณะที่ “สัทธัมมัสสวนะ” สอดคล้องกับการสร้างแหล่งเรียนรู้และการเข้าถึงองค์ความรู้ที่ถูกต้อง ส่วน “โยนิโสมนสิการ” มีความสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มุ่งพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง และ “ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ” สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ที่เน้นการนำความรู้ไปใช้จริง ดังนั้น การบูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 จึงไม่เพียงช่วยแก้ปัญหาที่พบในสภาพปัจจุบัน แต่ยังเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน โดยเชื่อมโยงการพัฒนาผู้เรียน ครู และชุมชนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร ทรัพย์วโรบล (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง” พบว่า โดยภาพรวมครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวางแผนงานวิชาการ การนิเทศติดตาม และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล และการใช้สื่อเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง ด้านวิธีการบริหาร พบว่า ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาให้ชัดเจน ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ กำหนด

ระบบการวัดผลที่หลากหลาย และดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง สำหรับแนวทางการพัฒนา พบว่า การประยุกต์หลักวุฒิธรรม 4 สามารถเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการได้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การส่งเสริมการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ การพิจารณาแผนอย่างรอบคอบ และการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการเรียนรู้และระบบประกันคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

สรุปการอภิปรายโดยภาพรวม ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า หลักวุฒิธรรม 4 สามารถทำหน้าที่เป็นทั้ง “หลักคิด” และ “แนวปฏิบัติ” ในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการพัฒนาปัญญา การจัดการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม การนำไปใช้ให้เกิดผลอย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักธรรมดังกล่าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น และการลงพื้นที่ภาคสนามในการเก็บข้อมูล จากการสัมภาษณ์ สังเกตการณ์ และร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

หลักวุฒิธรรม 4 ในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย สัปปุริสสังเสวะ (การคบหาสัตบุรุษ) สัทธัมมัสสวนะ (การฟังธรรม) โยนิโสมนสิการ (การใคร่ครวญโดยแยบคาย) และ ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (การปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่พระพุทธศาสนาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคลให้เกิดปัญญา ความรู้ และการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเหมาะสม หลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาได้ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้จากบุคคลที่ดี การเปิดรับความรู้ การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานพัฒนาในหลายด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการเรียนการสอนและหลักสูตร ด้านคุณธรรมจริยธรรมและพฤติกรรมของนักเรียน ด้านสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งด้านความร่วมมือระหว่างโรงเรียน วัด และชุมชน โดยภาพรวมพบว่าโรงเรียนมีความพยายามในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน มีการส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมและการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดบางประการ เช่น ด้านทรัพยากร งบประมาณ และการพัฒนาศักยภาพในบางด้าน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมอย่างเป็นระบบ

จากการสังเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา โดยสามารถประยุกต์ใช้ในมิติต่าง ๆ ของการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาสามารถอธิบายผ่านกระบวนการของหลักวุฒิธรรม 4 กล่าวคือ

ประการแรก สัปปุริสสังเสวะ หมายถึง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคลหรือองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม เช่น ครู พระสงฆ์ ผู้นำชุมชน ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสนับสนุนในการพัฒนาสถานศึกษา

ประการที่สอง สัทธัมมัสสวนะ หมายถึง การส่งเสริมการเรียนรู้และการรับฟังความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ผ่านกิจกรรมทางการศึกษา การอบรม การประชุม หรือการเสวนา ซึ่งช่วยเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องได้รับความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา

ประการที่สาม โยนิโสมนสิการ หมายถึง การส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นจากหลายฝ่ายมาประกอบการตัดสินใจ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน

ประการที่สี่ ธัมมานุธัมมปฏิปัตติ หมายถึง การนำแนวคิดและแนวทางที่ได้จากการเรียนรู้และการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติจริงผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ดังนั้น องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า หลักวุฒิธรรม 4 เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ การเปิดรับและแลกเปลี่ยนความรู้ การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยาให้เกิดความเข้มแข็งทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการ การปลูกฝังคุณธรรม การพัฒนาสภาพแวดล้อม และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาหลักวุฒิธรรม 4 ในพระพุทธศาสนา (2) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาโรงเรียน และ (3) เสนอแนวทางการใช้หลักวุฒิธรรม 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนอุตตรทิศวิทยา วัดโพธิ์ชัยบ้านเหล่า โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า หลักวุฒิธรรม 4 ประกอบด้วย สัปปุริสสังเสวะ สัทธัมมัสสวนะ โยนิโสมนสิการ และธัมมานุธัมมปฏิปัตติ เป็นกระบวนการพัฒนาปัญญาและพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่การเลือกสิ่งแวดล้อมที่ดี การรับความรู้ที่ถูกต้อง การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และการนำไปปฏิบัติจริง ในด้านสภาพปัจจุบันของโรงเรียน พบว่ามีการพัฒนาใน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหาร การเรียนการสอน คุณธรรมจริยธรรม และสิ่งแวดล้อม โดยมีจุดเด่นด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบูรณาการหลักธรรมในกิจกรรมการเรียนรู้ แต่ยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และสื่อการเรียนรู้ สำหรับแนวทางการพัฒนา พบว่า

สามารถนำหลักวุฒิธรรม 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนได้ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและส่งเสริมความยั่งยืนของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานทางการศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการบูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม 2) ควรสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และสื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ คุณธรรม จริยธรรม และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ 3) ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน วัด และชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน 4) ควรกำหนดตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและการพัฒนาผู้เรียนตามหลักพุทธธรรมควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 1.2 ระดับสถานศึกษา 1) โรงเรียนควรนำหลักวุฒิธรรม 4 มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติจริง 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม 3) ครูควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงหลักธรรมกับการดำเนินชีวิตของผู้เรียน 4) ควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมทางศาสนา และพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน 1.3 ระดับชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 1) วัดและชุมชนควรมีบทบาทเป็นแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนการปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน 2) ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์และสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน 3) ควรสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน วัด และชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา **2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักวุฒิธรรม 4 ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในบริบทที่หลากหลาย 2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนำหลักวุฒิธรรม 4 ไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน 2.3 ควรศึกษาการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักวุฒิธรรม 4 กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่นในการพัฒนาโรงเรียน 2.4 ควรขยายการศึกษาไปยังสถานศึกษาหลากหลายประเภท เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถอ้างอิงได้ในวงกว้าง 2.5 ควรศึกษาผลกระทบระยะยาวของการประยุกต์ใช้หลักวุฒิธรรม 4 ต่อผู้เรียน สถานศึกษา และชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชาย โพธิสิตา. (2552). ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

ทิศนา แขมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศ วะสี. (2541). การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

ปัทมพร ทรัพย์วโรบล. (2568). แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักวุฒิธรรม 4 ของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2538). การศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2549). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สพฐ.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2547). การปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*

GUIDELINES FOR DEVELOPING TEACHERS' DIGITAL COMPETENCY UNDER PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

จริยา กุลนิน[1] และ อนุสรา สุวรรณวงศ์[2]

Jariya kulnin[1] and Anutsara Suwanwong[2]

[1-2]วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

[1-2]Leadership college of educational, saint john's university, Thailand

Corresponding Author's Email: jariyakulnin.16@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 14 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 16 พฤษภาคม 2569

Received 5 May 2026; Revised 14 May 2026; Accepted 16 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางดิจิทัลของครู จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูปฐมวัย จำนวน 184 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน

Citation:

*จริยา กุลนิน และ อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2569). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 373-394.

Jariya kulnin and Anutsara Suwanwong. (2026). Guidelines For Developing Teachers' Digital Competency Under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 373-394.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบว่ามีความแตกต่างกันจะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ Scheffé (Post Hoc Test) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะทางดิจิทัลของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศและอายุต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ, สมรรถนะทางดิจิทัลของครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

Abstract

This research aimed to; 1) examine the level of the digital competencies of teacher’s under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1; 2) compare teachers’ digital competencies based on gender, age, and educational level; and 3) explore guidelines for developing the teachers’ digital competencies. The sample consisted of 184 early childhood teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1, selected through simple random sampling. The research instruments included a five-point rating scale questionnaire and open-ended interview forms. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA), When statistically significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using the Scheffé method (Post Hoc Test). Content analysis was also employed..

The research findings revealed that: 1) The overall digital competence of teachers was at a high level; 2) There was no significant difference in overall

digital competence among teachers of different genders and ages, while teachers with different educational levels showed statistically significant differences in digital competence at the .05 level; and 3) The guidelines for developing teachers' digital competence consisted of five areas: Digital literacy, digital adaptability, digital skills, problem-solving skills using digital tools, and learning planning and design skills.

Keywords: Guidelines for competency development, digital competencies of teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1.

บทนำ

ในภาคการศึกษาระดับสากลหลายประเทศทั่วโลกได้มีการพัฒนากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของครูอย่างชัดเจน เช่น กรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรม การประเมินผล และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความสามารถมากกว่าการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน แต่ต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Redecker, 2017)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของดิจิทัลในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างมาก ซึ่งบทบาทของครูได้เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ออกแบบและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในอนาคต เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (OECD, 2023) ดังนั้น สมรรถนะทางดิจิทัลของครูจึงถือเป็นสมรรถนะสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งครูจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในการใช้ดิจิทัลอย่างเหมาะสม ปลอดภัย และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยเฉพาะในระดับการศึกษาปฐมวัย ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญต่อการวางรากฐานพัฒนาการในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การจัดการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องออกแบบให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการเล่น การลงมือปฏิบัติ และประสบการณ์ตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทของสังคมดิจิทัล เด็กปฐมวัยในปัจจุบันมีโอกาสเข้าถึงดิจิทัลตั้งแต่

อายุยังน้อย ส่งผลให้ครูปฐมวัยจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการเลือกใช้ดิจิทัลอย่างเหมาะสม ปลอดภัย และสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก (UNICEF, 2023) แม้ว่าความสำคัญของสมรรถนะทางดิจิทัลจะเพิ่มสูงขึ้น แต่ผลการศึกษาหลายงานวิจัยยังคงชี้ให้เห็นว่า ครูส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในการใช้ดิจิทัล โดยเฉพาะในการออกแบบการเรียนรู้ การใช้ดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก และการประเมินผลด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Scherer et al., 2021)

ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยีของบุคลากรครูในประเทศไทย พบว่า ครูมีทักษะพื้นฐานด้านการใช้ดิจิทัล แต่ยังขาดความสามารถในการประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) โดยเฉพาะครูปฐมวัยยังมีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลในด้านการประยุกต์ใช้ดิจิทัล การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูในบริบทการศึกษาปฐมวัย (ปราณี นันโท และ ศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์, 2568) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล โดยเฉพาะการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาทักษะการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบห้องเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) และการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) รวมถึงการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายดังกล่าวยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้สื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงการจัดการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) ผ่านระบบแพลตฟอร์มดิจิทัล สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่ศึกษาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูปฐมวัยอย่างชัดเจน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูปฐมวัยในบริบทดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยจำนวนมาก ครูปฐมวัยต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายที่ส่งเสริมการใช้ดิจิทัลในการจัดการศึกษาทั้งด้านการ

จัดการเรียนรู้ การสื่อสารกับผู้ปกครอง และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูในบริบทดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง อีกทั้งควรพิจารณาความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และระดับการศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง เพื่อให้ครูระดับปฐมวัยสามารถนำดิจิทัลมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับนักเรียน และส่งเสริมให้นักเรียนรู้เท่าทันการใช้ดิจิทัลอย่างเหมาะสมกับตนเอง นอกจากนี้ ยังช่วยให้การจัดทำเอกสารต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งเป็นการลดภาระงานของครูในสถานศึกษาและยังสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (ปานรวี พุ่มสวย และคณะ, 2567)

จากบริบทและความสำคัญดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับสมรรถนะทางดิจิทัลของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูปฐมวัยได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางดิจิทัลของครู จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยมีวิธีการดำเนินวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฐมวัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งหมด 342 คน จาก 175 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 184 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องใกล้เคียงกับตารางของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน ±5% วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่อครูทั้งหมดในสังกัด เพื่อให้ครูทุกคนมีโอกาสได้รับการคัดเลือกอย่างเท่าเทียมกัน และนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในกาวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ที่ได้รับเลือกมาเพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกด้านแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครู โดยใช้วิธีการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และแบ่งผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 3 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.1 แบบสอบถม มีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากตำราเอกสาร บุคลากรทางการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามการวิจัย 2) สร้างแบบสอบถามการวิจัยเสนอ ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะนำไปปรับปรุงแก้ไข 3) นำแบบสอบถามตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางดิจิทัลแล้วดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้ประเมิน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยผู้ที่มีความชำนาญในด้านการบริหารการศึกษาและเชี่ยวชาญในด้านหลักสูตรและการสอนมีคุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ซึ่งได้รับคำแนะนำให้ปรับปรุงภาษาให้ชัดเจนเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 คน ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในช่วง 0.80-1.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องในระดับสูง 4) การทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับประชากรที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างหลัก แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการทดลองใช้แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.927 มีค่าความเชื่อมั่นสูงมาก และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย จากนั้นจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โดยใช้โปรแกรม Google Forms เพื่อใช้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยสมรรถนะทางดิจิทัลของครูจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด มีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ 1) สร้างข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยพิจารณาจากผลการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบการสัมภาษณ์ในแต่ละด้าน 2) ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 5 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์มูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ นำแบบสอบถามที่ได้ทำการคำนวณหาค่าสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์โดยนำเสนอในรูปของตารางแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะทางดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติอนุมาน คือ การเปรียบเทียบสมรรถนะทางดิจิทัลของครูจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา ใช้สถิติ Independent Samples t-test เพื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างของสมรรถนะทางดิจิทัลของครูจำแนกตามอายุ ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่ง

เหมาะสำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป เมื่อผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Scheffé (Post Hoc Test)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารมาศึกษาและวิเคราะห์ตามแนวทางของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหารูปแบบ ความหมาย และประเด็นสำคัญที่ปรากฏจากข้อมูล การวิเคราะห์เริ่มต้นจากการระบุประเด็นสำคัญหรือธีมหลัก (Major Themes) ที่สะท้อนสาระสำคัญจากข้อมูล จากนั้นจึงจำแนกเป็นประเด็นย่อย (Sub-themes) และหมวดหมู่ย่อย (Categories) ตามลำดับ ซึ่งเป็นกระบวนการวิเคราะห์จากภาพรวมไปสู่รายละเอียดเฉพาะด้าน ผลการวิเคราะห์จะถูกนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาเชิงอธิบาย (Descriptive Research) เพื่อสะท้อนความคิดเห็น มุมมอง และประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับบริบทของงานวิจัย

ผลการวิจัย

1. ศึกษาระดับสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวม

สมรรถนะทางดิจิทัลของครู	n = 184		การแปลผล
	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	4.52	0.47	มากที่สุด
2. ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล	4.53	0.47	มากที่สุด
3. ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล	4.31	0.61	มาก
4. ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล	4.31	0.61	มาก

5. ด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้	4.43	0.56	มาก
รวม	**4.43**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 รองลงมา คือ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 รองลงมา คือ ด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล และด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางดิจิทัลของครู จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามเพศ

สมรรถนะทางดิจิทัลของครู	n = 184					
	เพศ	**n**	$\bar{x}$	**S.D.**	**t**	**p-value**
1. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	ชาย	22	4.60	0.35	1.076	.289
	หญิง	162	4.51	0.49		
2. ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล	ชาย	22	4.71	0.22	3.418	.001*
	หญิง	162	4.50	0.49		
3. ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล	ชาย	22	4.44	0.45	1.318	.197
	หญิง	162	4.29	0.64		

4. ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล	ชาย	22	4.44	0.45	1.318	.197
	หญิง	162	4.29	0.62		
5. ด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้	ชาย	22	4.43	0.45	0.001	.999
	หญิง	162	4.43	0.58		
ภาพรวม	**ชาย**	**22**	**4.56**	**0.36**	**1.623**	**.112**
	หญิง	**162**	**4.46**	**0.48**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ .112 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะทางดิจิทัลโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ มีค่า p-value เท่ากับ .289, .197, .197 และ .999 ตามลำดับ ซึ่งมีค่า p-value มากกว่า .05 หมายความว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลในด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกัน แต่ยกเว้นด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล ซึ่งมีค่า p-value เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูเพศหญิง

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามอายุ

สมรรถนะทางดิจิทัลของครู	n = 184					
	อายุ	**n**	**$\bar{x}$**	**S.D.**	**F**	**p-value**
1. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	ต่ำกว่า 30 ปี	35	4.81	0.25	6.540	.001*
	31– 40 ปี	124	4.45	0.49		
	41–50 ปี	21	4.42	0.48		
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4	4.75	0.50		
2. ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล	ต่ำกว่า 30 ปี	35	4.69	0.43	1.834	.143
	31– 40 ปี	124	4.48	0.48		
	41–50 ปี	21	4.50	0.49		
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4	4.65	0.44		
3. ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล	ต่ำกว่า 30 ปี	35	4.47	0.46	1.338	.264
	31– 40 ปี	124	4.28	0.64		
	41–50 ปี	21	4.26	.63		
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4	4.00	.00		
4. ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล	ต่ำกว่า 30 ปี	35	4.47	.46	1.34	.264
	31– 40 ปี	124	4.28	.64		
	41–50 ปี	21	4.26	.63		
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4	4.00	.00		
5. ด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้	ต่ำกว่า 30 ปี	35	4.67	.36	3.03	.031*
	31– 40 ปี	124	4.39	.58		
	41–50 ปี	21	4.27	.65		
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4	4.40	.49		
ภาพรวม	**ต่ำกว่า 30 ปี**	**35**	**4.62**	**0.33**	**2.536**	**.058**
	31-40 ปี	**124**	**4.38**	**0.52**		
	41-50 ปี	**21**	**4.34**	**0.53**		
	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	**4**	**4.36**	**0.20**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ .058 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล มีค่า p-value น้อยกว่า .05 (p-value < .001) และด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ มีค่า p-value เท่ากับ .031 แสดงว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะด้านการรู้เท่าทันดิจิทัลและด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล และด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล มีค่า p-value เท่ากับ .143, .264 และ .264 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะทั้ง 3 ด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะทางดิจิทัลของครู	n = 184					
	ระดับการศึกษา	**n**	**$\bar{x}$**	**S.D.**	**t**	**p-value**
1. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	ปริญญาตรี	157	4.47	0.48	-4.780	.001*
	สูงกว่าปริญญาตรี	27	4.81	0.31		
2. ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล	ปริญญาตรี	157	4.52	0.49	-0.608	.546
	สูงกว่าปริญญาตรี	27	4.57	0.39		
3. ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล	ปริญญาตรี	157	4.27	0.63	-2.935	.005*
	สูงกว่าปริญญาตรี	27	4.54	0.40		
4. ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล	ปริญญาตรี	157	4.27	0.63	-2.935	.005*
	สูงกว่าปริญญาตรี	27	4.54	0.40		
5. ด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้	ปริญญาตรี	157	4.41	0.53	-1.210	.228
	สูงกว่าปริญญาตรี	27	4.55	0.52		

ภาพรวม	**ปริญญาตรี**	**157**	**4.39**	**0.51**	**-2.716**	**.009***
	สูงกว่าปริญญาตรี	**27**	**4.60**	**0.35**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ตามลำดับ มีค่า p-value เท่ากับ .001, .005, และ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูระดับปริญญาตรี ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล มีค่า p-value เท่ากับ .546 และด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ p-value เท่ากับ .228 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่าครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3.1 ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ดิจิทัลประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัล 2) การส่งเสริมจริยธรรม กฎหมาย และความปลอดภัยทางดิจิทัล และ 3) การสร้างความตระหนักและบทบาทผู้นำในการขับเคลื่อนองค์ความรู้เกี่ยวกับการรู้เท่าทันดิจิทัล

3.2 ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) 2) การสร้างแรงจูงใจและเจตคติเพื่อเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และ 3) การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบภายใต้กระบวนการบริหารคุณภาพ ดำเนินการพัฒนาครูตามแนวคิดเชิงระบบ

3.3 ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน 2) การส่งเสริมการใช้สื่อและอุปกรณ์ดิจิทัลที่หลากหลายอย่างเหมาะสม 3) การพัฒนาครูให้สามารถสร้างสรรค์สื่อและนวัตกรรมดิจิทัลด้วยตนเอง และ 4) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

3.4 ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์ผู้เรียนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ 2) การใช้ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงวิชาการ 3) การพัฒนากระบวนการติดตาม ประเมิน และสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง และ 4) การใช้ดิจิทัลภายใต้การพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณและเหมาะสมกับบริบทโรงเรียน

3.5 ด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การบูรณาการดิจิทัลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้และบริบทของผู้เรียน 2) การออกแบบกิจกรรมดิจิทัลที่เหมาะสมกับช่วงวัยและพัฒนาการของผู้เรียน 3) การใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือเสริม ไม่ใช่ทดแทนบทบาทครู และ 4) การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความยั่งยืน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. สมรรถนะทางดิจิทัลของครูโดยภาพรวมและรายด้าน

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีความพร้อมในการนำดิจิทัลไปสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ทั้งด้านการเลือกใช้สื่อ การสื่อสาร การออกแบบการสอน และการพัฒนาตนเองผ่านเครื่องมือดิจิทัล ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด บ่งชี้ว่าครูมีความสามารถในการเรียนรู้ดิจิทัลใหม่ๆ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นผลจากบริบททางการศึกษาในปัจจุบันที่ดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ การสื่อสาร และการพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถใช้ดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ König et al. (2020) พบว่า

ครูที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลได้ดี จะสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่นและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tondeur et al. (2021) พบว่า การพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางดิจิทัลของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้และการใช้ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในห้องเรียนยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยรองลงมาและอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูมีความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน และใช้ข้อมูลจากสื่อดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ รวมทั้งสามารถเลือกใช้ข้อมูลและสื่อดิจิทัลในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นผลจากบริบทของการศึกษาในปัจจุบันที่สื่อดิจิทัลและดิจิทัลสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูต้องพัฒนาทักษะในการคัดกรองข้อมูลข่าวสารจำนวนมากในโลกออนไลน์ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือได้อย่างเหมาะสม

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะทางดิจิทัลจำแนกตามเพศ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะทางดิจิทัลของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าเพศมิใช่ปัจจัยสำคัญที่กำหนดระดับสมรรถนะทางดิจิทัลของครูในบริบทการจัดการเรียนรู้ปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสเข้าถึงดิจิทัล การอบรมพัฒนาวิชาชีพ และการนำดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ระดับสมรรถนะโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Tondeur et al. (2021) ที่ระบุว่า การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูขึ้นอยู่กับโอกาสในการเข้าถึงดิจิทัล การฝึกอบรม และประสบการณ์การใช้งาน มากกว่าปัจจัยด้านเพศ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Hämäläinen et al. (2021) พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูเป็นผลลัพธ์ของการผสมผสานระหว่างทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่พัฒนาได้ผ่านประสบการณ์และบริบทการทำงาน มากกว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีบทบาทหน้าที่ในการ

จัดการเรียนรู้ที่ใกล้เคียงกัน และมีโอกาสใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพในลักษณะเดียวกัน จึงทำให้ระดับสมรรถนะในด้านดังกล่าวมีความใกล้เคียงกัน

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะทางดิจิทัลจำแนกตามอายุ

ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมครูที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าอายุของครูไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับสมรรถนะทางดิจิทัลของครูโดยรวม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในปัจจุบันไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใดต่างมีโอกาสเข้าถึงดิจิทัล การพัฒนาวิชาชีพ และการอบรมด้านดิจิทัลการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูมีความใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hämäläinen et al. (2021) ที่ระบุว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูขึ้นอยู่กับประสบการณ์การใช้งาน การฝึกอบรม และบริบทการทำงาน มากกว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัลและด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าครูในแต่ละช่วงวัยมีประสบการณ์และแนวทางการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุแตกต่างกันอาจมีระดับความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัล และการออกแบบการเรียนรู้ที่ใช้ดิจิทัลแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Claro et al. (2018) พบว่าความสามารถด้านดิจิทัลของครูมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงานและรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละช่วงวัย โดยครูที่มีประสบการณ์มากอาจมีความสามารถในการวิเคราะห์และออกแบบการเรียนรู้ได้ดี ขณะที่ครูรุ่นใหม่อาจมีความคล่องตัวในการใช้ดิจิทัล แต่ผลของการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล และด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ครูที่มีอายุต่างกันมีสมรรถนะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าครูในทุกช่วงวัยสามารถใช้ดิจิทัลและแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลได้ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

4. การเปรียบเทียบสมรรถนะทางดิจิทัลจำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะทางดิจิทัลโดยรวมสูงกว่าครูระดับปริญญาตรี สะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครู โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ การใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างมีเป้าหมาย และการประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนงานวิชาชีพครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ศึกษาต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมักมีโอกาส

เผชิญกับกิจกรรมทางวิชาการที่ต้องใช้ดิจิทัลมากขึ้น เช่น การสืบค้นฐานข้อมูลออนไลน์ การประเมินความน่าเชื่อถือของสารสนเทศ การผลิตงานวิชาการ และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการสื่อสารและการวิจัย จึงทำให้เกิดการสั่งสมประสบการณ์และความชำนาญด้านดิจิทัลมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suzer and Koc (2024) พบว่า ครูที่มีวุฒิระดับบัณฑิตศึกษามีระดับสมรรถนะดิจิทัลสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ และยังสอดคล้องกับ Moreira-Choez et al. (2024) พบว่า ผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักแสดงความสามารถในการจัดการและใช้เครื่องมือดิจิทัลได้ดีกว่า เนื่องจากได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ใช้ดิจิทัลเข้มข้นกว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล และด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าในทั้งสามด้าน ข้อค้นพบนี้อธิบายได้ว่าการศึกษาระดับสูงมีส่วนช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์ การคัดกรองข้อมูล และการใช้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้หรือการทำงานอย่างมีวิจารณญาณมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล การตีความสารสนเทศ และการใช้ข้อมูลอย่างรับผิดชอบ ส่วนด้านทักษะการใช้ดิจิทัลและการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลนั้น ครูที่มีประสบการณ์ทางวิชาการสูงกว่ามักคุ้นเคยกับการเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม การเรียนรู้เครื่องมือใหม่ด้วยตนเอง และการประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงานวิชาชีพได้ดีกว่า

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผลการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูสะท้อนให้เห็นถึงกรอบแนวทางที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบใน 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ การรู้เท่าทันดิจิทัล ความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล ทักษะการใช้ดิจิทัล ทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ต้องพัฒนาไปพร้อมกันทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทสังคมดิจิทัล ในด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล พบว่า ครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัล ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และความปลอดภัย โดยการรู้เท่าทันดิจิทัลมิได้เป็นเพียงทักษะเชิงเทคนิค แต่เป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่ต้องอาศัยการบูรณาการความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่ง

สอดคล้องกับ Hämäläinen et al. (2021) ที่ชี้ว่าสมรรถนะดิจิทัลของครูเกิดจากการพัฒนาในบริบทการปฏิบัติงานจริง และสอดคล้องกับ UNESCO (2024) ที่เน้นการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีจริยธรรมและปลอดภัย รวมทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ที่ระบุว่าความฉลาดทางดิจิทัลต้องครอบคลุมทั้งมิติความรู้ ทักษะ จริยธรรม และความปลอดภัย โดยการพัฒนาดังกล่าวจะเกิดผลได้อย่างยั่งยืนเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ OECD (2023) ที่เน้นบทบาทของระบบสนับสนุนในระดับองค์กร ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล สะท้อนว่าการปรับตัวของครูมิใช่เพียงความสามารถส่วนบุคคล แต่เป็นผลจากวัฒนธรรมองค์กรและระบบสนับสนุน โดยเฉพาะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสร้างแรงจูงใจและเจตคติเชิงบวก และการพัฒนาอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการ PDCA และระบบพี่เลี้ยง ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล พบว่า ครูควรมีความสามารถในการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน การใช้สื่อและอุปกรณ์ที่หลากหลาย ตลอดจนการสร้างสื่อและนวัตกรรมด้วยตนเอง พร้อมทั้งต้องได้รับการสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม สะท้อนการเปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้ใช้เทคโนโลยี” ไปสู่ “ผู้สร้างสรรค์การเรียนรู้” ซึ่งสอดคล้องกับ Hämäläinen et al. (2021) และ OECD (2023) ที่เน้นว่าการใช้ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล เน้นการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจ โดยครูต้องสามารถใช้ข้อมูลผู้เรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้ดิจิทัลสนับสนุนการตัดสินใจ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งสอดคล้องกับ Redecker (2017) ในกรอบ DigCompEdu ที่เน้นการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึง Mandinach and Gummer (2018) ที่เสนอแนวคิดการตัดสินใจบนฐานข้อมูล และด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ พบว่า การใช้ดิจิทัลจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อครูสามารถบูรณาการเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับเป้าหมาย เนื้อหา และวิธีการสอน โดยออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด TPACK ของ Koehler and Mishra (2017) ที่เน้นการบูรณาการความรู้ด้านเทคโนโลยี วิธีสอน และเนื้อหา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะทางดิจิทัลของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศและอายุต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะทางดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** มีดังนี้ 1) ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีสมรรถนะด้านการรู้เท่าทันดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูในด้านนี้อย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้ครูสามารถเข้าถึง วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดิจิทัลได้อย่างมีวิจารณญาณ รวมทั้งส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและคำนึงถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ควรจัดกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลและความปลอดภัยทางดิจิทัล (Cybersecurity) เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และปลูกฝังทักษะการรู้เท่าทันสื่อให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม 2) ด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัล จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีสมรรถนะด้านความสามารถในการปรับตัวแห่งยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีการอัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลเป็นวาระใน PLC เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลและนำดิจิทัลใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านทักษะการใช้ดิจิทัล จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีสมรรถนะด้านทักษะการใช้ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะการใช้ดิจิทัลให้แก่ครูอย่างน้อยภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง โดยมุ่งเน้นการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ ระบบการจัดการเรียนรู้ (Learning Management System: LMS) และเครื่องมือดิจิทัลสำหรับการสื่อสารและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านทักษะการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีสมรรถนะด้านทักษะการแก้ปัญหา

ด้วยเครื่องมือดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานทางการศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ดิจิทัลในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน โดยสนับสนุนให้ครูใช้เครื่องมือดิจิทัลในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน หรือการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการใช้ดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ และ 5) ด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีสมรรถนะด้านทักษะการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสามารถบูรณาการดิจิทัลในการวางแผนและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ครูบูรณาการ Digital ในการออกแบบสื่อและใบงานอย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้ดิจิทัลในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้ 1) ควรศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมการยกระดับสมรรถนะทางดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูได้อย่างเป็นระบบ 2) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และ 3) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะทางดิจิทัลของครู และนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในระดับที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ปราณี นันโท และศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์. (2568). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูปฐมวัยโรงเรียนเอกชน อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์, 9(3), 494-505.

ปานรวี พุ่มสวย, ศิริพล แสนบุญส่ง และพรเทพ รู้แผน. (2567). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของสถานศึกษา. วารสารมณีเชษฐาราม, 7(4), 807-820.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). แนวทางการพัฒนาครูในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2566). ทักษะความฉลาดทางดิจิทัลของผู้เรียนทุกช่วงวัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2569. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Claro, M., Salinas, Á., Cabello-Hutt, T., San Martín, E., Preiss, D. D., Valenzuela, S., & Jara, I. (2018). Teaching in a digital environment: Digital competence among teachers. Computers & Education, 121, 162-174.

Hämäläinen, R., Nissinen, K., Mannonen, J., Lämsä, J., Leino, K., & Taajamo, M. (2021). Understanding teaching professionals' digital competence: What do PIAAC and TALIS reveal? Computers in Human Behavior, 117, 106672.

Koehler, M. J., & Mishra, P. (2017). What is technological pedagogical content knowledge (TPACK)? Contemporary Issues in Technology and Teacher Education, 17(1), 1-9.

König et al. (2020)

Mandinach, E. B., & Gummer, E. S. (2018). Data literacy for educators. Teachers College Record, 120(1), 1-48.

Moreira-Choez, J. S., et al. (2024). Digital competencies in university teachers. Frontiers in Education, 9, 1436368.

OECD. (2023). Preparing teachers for digital education: Continuing professional learning on digital skills and pedagogies.

Redecker, C. (2017). European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu. Publications Office of the European Union.

Scherer, R., Siddiq, F., & Tondeur, J. (2021). The technology acceptance model (TAM): A meta-analytic structural equation modeling approach. Computers & Education, 163, 104149.

Suzer, E., & Koc, M. (2024). Teachers' digital competency level. Education and Information Technologies.

Tondeur, J., Howard, S. K., & Yang, J. (2021). One-size does not fit all. Educational Technology Research and Development, 69, 1085-1103.

UNICEF. (2023). Guidance on digital learning for early childhood education. UNICEF.

UNESCO. (2024). AI competency framework for teachers. UNESCO.

HOW CLUB ACTIVITY QUALITY SHAPES SOFT SKILLS IN VOCATIONAL COLLEGE STUDENTS: THE MEDIATING ROLE OF SELF-EFFICACY*

Guanchen Nan[1] and Ao Chen[2]

[1-2]**International College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand**

Corresponding Author's Email: Guanchennan@hotmail.com

Received 26 May 2026; Revised 7 June 2026; Accepted 9 June 2026

Abstract

This study aims to: 1) examine the effect of club activity quality on the soft skills of vocational college students; 2) analyze whether self-efficacy mediates the relationship between club activity quality and soft skills; and 3) compare whether the mediating mechanism differs across professional focused, interest based, and service-oriented student clubs. Using social cognitive theory, experiential learning theory, and student engagement theory as the theoretical foundations, this study collected questionnaire data from 302 valid student club members at Dezhou Vocational College of Science and Technology. The questionnaire measured club activity quality, self-efficacy, and soft skills using a five-point Likert scale. Data were analyzed with SPSS 26.0 through descriptive statistics, reliability and validity testing, Pearson correlation analysis, regression analysis, and Bootstrap mediation testing. Results show that: 1) club activity quality significantly and positively predicts students' self-efficacy; 2) self-efficacy significantly and positively predicts students' soft skills; 3) the direct effect of club

Citation:

* Guanchen Nan and Ao Chen. (2026). How Club Activity Quality Shapes Soft Skills In Vocational College Students: The Mediating Role Of Self-Efficacy. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 395-411.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

activity quality on soft skills becomes non-significant after self-efficacy is included, indicating a full mediating effect; and 4) the mediating effect is stronger among professional focused clubs than among interest based and service oriented clubs. The findings indicate that high quality club activities do not automatically produce soft skill development; rather, they improve soft skills mainly by strengthening students' confidence, persistence, and perceived ability to complete challenging tasks. The study provides theoretical evidence and practical guidance for vocational colleges to improve club activity design, implementation quality, reflection mechanisms, and soft skill cultivation.

Keywords: club activity quality, self-efficacy, soft skills, vocational college students, mediation effect

Introduction

Vocational education plays a vital role in cultivating technical and applied talents for industrial transformation, regional development, and social mobility. In China, the revised Vocational Education Law emphasizes that vocational education is as important as general education, aiming to cultivate high-quality technical and skilled personnel (National People's Congress of the People's Republic of China, 2022). With the increasing demand from various industries for employees capable of handling diverse work scenarios, including technical, interpersonal, and problem-solving skills, vocational schools need to cultivate not only students' professional skills but also their transferable soft skills. Soft skills typically refer to non-technical transferable abilities such as teamwork, communication, problem-solving, responsibility, adaptability, and professional ethics. Since technical knowledge alone is insufficient to handle complex work tasks, these abilities are increasingly valued by employers. (Bonfield et al., 2024)points out that communication, teamwork, responsibility, professionalism, and professional ethics are essential soft skills in the workplace, while (Poláková

et al., 2023)argue that soft skills are crucial for graduates' employability in a constantly evolving labor market. Therefore, vocational schools need effective educational platforms that enable students to practice, internalize, and apply these skills. Student clubs are important extracurricular platforms for developing soft skills because they provide authentic tasks, peer collaboration, organizational responsibility, leadership opportunities, and repeated social interactions. Compared to classroom teaching, club activities are more flexible, practical, and experiential. They enable students to undertake practical tasks such as event planning, team coordination, service provision, project implementation, public communication, and post-event reflection. These experiences align with Kolb's (1984) experiential learning theory, which posits that competency development depends on concrete experience, reflection, conceptualization, and active application.

The educational value of student clubs depends not only on the frequency of participation or the size of the club, but also on the quality of activity design, organization, and reflection on outcomes. Texas Tech Vocational College boasts a broad system of student clubs covering academic, cultural, service, and technological innovation fields. Despite high participation rates, school records and student feedback indicate that some club activities still suffer from unclear goals, weak connections to career development, insufficient guidance, limited resources, and inadequate post-activity reflection. This creates a practical paradox: students participate in many activities, but not all participants experience a significant improvement in their soft skills. While some research has explored student participation, extracurricular activity participation, and comprehensive ability development, several shortcomings remain. First, many studies treat club participation as a single variable without measuring the quality of club activities from specific dimensions. Second, the mechanism by which the quality of club activities influences soft skills has not been fully validated in the

context of vocational education. Third, the cognitive mediating role of self-efficacy between activity experience and skill development requires further empirical research. (Cai et al., 2023) social cognitive theory suggests that environmental support primarily influences behavior through individual cognition, especially self-efficacy. Therefore, high-quality club activities can enhance students' soft skills by strengthening their belief in completing tasks and coping with challenges. This study explores the relationship between the quality of club activities, self-efficacy, and soft skills among vocational school students. This research integrates social cognitive theory, experiential learning theory, and student participation theory into a mediating model, thus enriching the relevant literature. Furthermore, this study provides practical insights for vocational schools that wish to improve the effectiveness of student club education and cultivate employment-oriented soft skills.

Objectives

1. To examine the current relationship between club activity quality and soft skills among vocational college students.

2. To analyze the effect of club activity quality on students' self-efficacy and the effect of self-efficacy on soft skills.

3. To test the mediating role of self-efficacy in the relationship between club activity quality and soft skills using Bootstrap mediation analysis.

4. To compare the mediating effect across different types of student clubs and propose practical recommendations for improving club based soft skill development.

Literature Review

The quality of student club activities refers to the design and implementation of these activities, and whether students can meaningfully

reflect on their relevance to educational goals. In vocational schools, high-quality club activities should not only enrich campus life but also support students' career development, teamwork, communication, problem-solving, and responsibility(Yuan et al., 2025). This study constructs a conceptual framework for the quality of club activities from three dimensions: activity design quality, implementation and organization quality, and outcome reflection quality.

Activity design quality focuses on whether the activity objectives are clear, relevant to students' career or personal development, and appropriately challenging. Implementation and organization quality focuses on the availability of teachers, venues, materials, leadership, and team coordination. Outcome reflection quality focuses on whether students receive feedback, summarize experiences, and transform participation into transferable learning outcomes. This framework aligns with the view that student participation only yields real results when it involves time, effort, interaction, and reflection, rather than passive attendance.

Soft skills refer to an individual's non-technical abilities to communicate, collaborate, solve problems, and take responsibility in learning and work environments(Rabelo et al., 2022). They differ from hard skills but are crucial for applying technical knowledge in practical work. Previous employability research has shown that employers highly value communication, teamwork, responsibility, and problem-solving skills because these skills influence job adaptability and organizational performance(Wang et al., 2024).

This study measures soft skills using four dimensions: teamwork, communication, and expression, problem-solving, and responsibility. These dimensions are applicable to vocational school students because they reflect the practical skills required in internships, project-based learning, service activities, and entry-level jobs. Club activities can provide students with

opportunities to practice these skills in real-world, socially interactive environments.

Self-efficacy refers to an individual's belief in their ability to organize and execute the actions needed to achieve specific goals(Bandura, 2023). It influences task selection, effort level, persistence, ability to cope with difficulties, and emotional responses. In educational settings, students with higher self-efficacy are more likely to accept challenging tasks, actively participate, recover from setbacks, and transform experience into competence. The General Self-Efficacy Scale (GES) has been widely used to assess an individual's overall confidence in coping with difficult needs (Di et al., 2023). In the Chinese educational context, (Ding & Xie, 2026)confirmed the reliability and validity of the Chinese version of this scale. For vocational school students, self-efficacy can serve as a bridge connecting the external learning environment with behavioral or competency outcomes. High-quality club activities can provide opportunities for success, peer support, feedback, and skill acquisition, thereby enhancing self-efficacy.

Theoretical Basis and Hypotheses Social cognitive theory provides the main theoretical basis for this study. (Mayer, 2024)proposed that behavior, personal cognition, and environment interact. From this perspective, the quality of club activities represents an environmental factor, self-efficacy represents a personal cognitive factor, and soft skills represent a behavioral or competency outcome. High-quality club activities can enhance students' self-efficacy by providing successful experiences, role models, encouragement, and controlled challenges. Self-efficacy, in turn, can promote the development of soft skills by increasing students' effort, confidence, and perseverance.

Experiential learning theory further explains why community activities can promote soft skills development. (Bwegyeme & Munene, 2021) argues that learning is achieved through a four-cycle process: concrete experience, reflective observation, abstract conceptualization, and active experimentation. Community activities are valuable when they provide authentic experiences and structured

reflection. Student engagement theory also emphasizes that student development depends on the quality and depth of engagement, not just the presence of the activity (Hopkinson & Hogg, 2004).

Based on these theories and previous research, this study proposes the following four hypotheses:H1: The quality of community activities has a positive impact on self-efficacy.H2: Self-efficacy has a positive impact on soft skills.
H3: The quality of community activities has a positive impact on soft skills.
H4: Self-efficacy mediates the relationship between the quality of community activities and soft skills.

Methodology

This study employed a quantitative research design, utilizing questionnaire surveys and statistical analysis. The research subjects were registered student club members at Texas Tech Vocational College for the 2024-2025 academic year. This research design is suitable for examining relationships between measurable variables and investigating mediation mechanisms within a specific institutional context (Creswell & Creswell, 2018). The research subjects were student members of 47 registered clubs. Since these clubs were spontaneously formed, cluster sampling was used. Inclusion criteria were: 1) participation in club activities for at least three months; 2) sufficient club activity experience to assess club quality; and 3) voluntary completion of the questionnaire. A total of 466 questionnaires were distributed through a questionnaire survey platform. After removing logical inconsistencies, excessive missing values, or formulaic responses, 302 valid questionnaires were retained, resulting in a valid response rate of 64.8%. The questionnaire consisted of four parts. The first part collected demographic information, including gender, grade level, major, club type, and duration of participation. The second part used nine items to measure the quality of club activities, covering activity design,

organization and implementation, and reflection on results. Part III measures self-efficacy using seven items adapted from a general self-efficacy scale (Di et al., 2023). Part IV measures soft skills using twelve items, covering teamwork, communication, problem-solving, and responsibility. All items were measured using a five-point Likert scale, ranging from 1 = strongly disagree to 5 = strongly agree. Data analysis was performed using SPSS 26.0. First, descriptive statistics described the sample. Second, reliability and validity were assessed using Cronbach's alpha coefficient, KMO value, Bartlett's test, and exploratory factor analysis. Third, Pearson correlation analysis was performed to test associations among the principal variables. Fourth, regression analysis was used to test the direct effects of community activity quality, self-efficacy, and soft skills. Finally, a Bootstrap mediation analysis with 5000 resampling was used to test the indirect effects of self-efficacy. The bootstrap method is suitable for testing mediation effects because it does not require the assumption that the distribution of indirect effects follows a normal distribution(Alfons et al., 2022). To reduce common method bias, questionnaires were anonymously answered with clear instructions, invalid responses were back screened, and statistical tests were performed during data analysis. The entire research process adhered to ethical principles. Participation was entirely voluntary, and students were informed that the data would be used solely for academic research and that no personally identifiable information would be reported.

Results

The valid sample consisted of 302 student club members. Male students accounted for 57.9% and female students for 42.1%. Sophomore students represented the largest group (45.0%), followed by freshmen (35.1%) and juniors (19.9%). Engineering majors accounted for 61.9% of the sample, which is consistent with the vocational and technical orientation of the college. Interest

based clubs accounted for the largest club type club (46.0%), followed by professional clubs (31.1%) and service-oriented clubs (22.8%).

Table 1 Demographic Characteristics of the Respondents (N = 302)

Variable	**Category**	**n**	**%**
Gender	Male	175	57.9
	Female	127	42.1
Grade	Freshman	106	35.1
	Sophomore	136	45.0
Major type	Junior	60	19.9
	Engineering	187	61.9
	Liberal arts	85	28.1
	Other	30	9.9
Club type	Professional	94	31.1
	Interest based	139	46.0
	Service oriented	69	22.8
Participation duration	Under 1 year	121	40.1
	1-2years	136	45.0
	Over 2 years	45	14.9

Reliability and validity tests indicate that the measurement tool has acceptable psychometric quality. Cronbach's alpha coefficients for all major variables and dimensions ranged from 0.82 to 0.93, exceeding the recommended threshold of 0.70 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019). The KMO value was 0.89. Exploratory factor analysis extracted three factors corresponding to community activity quality, self-efficacy, and soft skills, explaining a cumulative variance of 72.30%. These results suggest that the questionnaire has good internal consistency and construct validity.

Table 2 Reliability and Validity Summary

Variable/Index	Items	Result	Evaluation
Club activity quality	9	Cronbach's alpha = 0.92	Excellent
Self-efficacy	7	Cronbach's alpha = 0.88	Good
Soft skills	12	Cronbach's alpha = 0.93	Excellent
KMO and EFA	28	KMO = 0.89; cumulative variance = 72.30%	Acceptable

Pearson correlation analysis indicated significant positive relationships among all core variables. Club activity quality was positively correlated with self-efficacy ($r = 0.56$, $p < 0.001$) and soft skills ($r = 0.48$, $p < 0.001$). Self-efficacy was also positively correlated with soft skills ($r = 0.62$, $p < 0.001$). These results provide preliminary support for the proposed mediation model.

Table 3 Correlation Analysis of Core Variables

Variable	1	2	3
1. Club activity quality	1.00		
2. Self -efficacy	0.56***	1.00	
3. Soft skills	0.48***	0.62***	1.00

Note. *** $p < 0.001$.

Regression analysis supported H1 and H2. Club activity quality significantly predicted self-efficacy (beta = 0.52, SE = 0.06, t = 8.67, $p < 0.001$), explaining 27% of the variance in self-efficacy. Self-efficacy significantly predicted soft skills (beta = 0.61, SE = 0.05, t = 12.24, $p < 0.001$), explaining 38% of the variance in soft skills. Club activity quality also significantly predicted soft skills before the mediator was included (beta = 0.48, $p < 0.001$). However, after self-efficacy was added to the model, the direct effect of club activity quality on soft skills decreased to beta = 0.12 and became statistically non-significant. Therefore, H3

was not supported as a remaining direct effect, while the pattern suggested mediation.

Table 4 Regression and Mediation Results

Test	**Path**	**beta/ effect**	**SE**	**t**	**p/95% CI**	**Result**
H1	Club quality > Self efficacy	0.52	0.06	8.67	p < 0.001	Supported
H2	Self-efficacy> Soft skills	0.61	0.05	12.24	p < 0.001	Supported
H3	Club quality > Soft skills	0.12	0.06	2.00	p > 0.05	Not supported
H4 indirect	Club quality > Self efficacy > Soft skills	0.36	0.05		[0.28,0.45]	Supported
Total effect	Club quality > Soft skills	0.48	0.06		[0.36, 0.60]	Significant

Bootstrap mediation testing with 5,000 resamples confirmed the full mediating role of self-efficacy. The indirect effect was 0.36 with a 95% confidence interval of (0.28, 0.45), which did not include zero. The direct effect was 0.12 with a 95% confidence interval of (0.03, 0.27), which included zero. This indicates that club activity quality affects soft skills through self-efficacy rather than through a significant direct pathway after self-efficacy is controlled.

Supplementary analysis showed that among the three dimensions of club activity quality, organizational implementation had the strongest effect on self-efficacy (beta = 0.35, p < 0.001), followed by activity design (beta = 0.28, p < 0.001) and outcome reflection (beta = 0.24, p < 0.001). In addition, self-efficacy had the strongest predictive effect on teamwork (beta = 0.42, p < 0.001),

followed by communication (beta = 0.31, p < 0.001), problem solving (beta = 0.29, p < 0.001), and responsibility (beta = 0.27, p < 0.001). The mediation effect was strongest in professional clubs (beta = 0.35), compared with interest-based clubs (beta = 0.28) and service-oriented clubs (beta = 0.26).

Discussion

The findings support the core logic of social cognitive theory. The quality of club activities, as an environmental factor, significantly enhances students' self-efficacy, which in turn significantly improves soft skills. That is, a supportive environment influences behavior and competence through individual cognitive beliefs. For vocational students, high-quality club activities provide successful task experiences, peer support, leadership opportunities, and constructive feedback. These experiences enhance students' confidence in completing tasks and meeting challenges, thereby promoting the development of teamwork, communication, problem-solving, and responsibility.

The most important finding is the fully mediating role of self-efficacy. Although there was an initial significant correlation between the quality of club activities and soft skills, this direct effect was no longer significant when self-efficacy was included. This means that high-quality club activities do not necessarily enhance soft skills. Their educational value depends on whether they can inspire students' confidence, effort, persistence, and willingness to engage deeply. These findings expand upon previous research on student engagement, demonstrating that the quality of engagement must translate into cognitive growth to produce meaningful competency outcomes.

Club activities, when they include clear goals, meaningful practices, organized implementation, and structured reflection, can become effective educational experiences. The significant impact of organization and implementation on self-efficacy indicates that students' confidence is particularly

influenced by practical conditions such as mentorship, resource support, team atmosphere, and leadership qualities. If the activity process is chaotic, lacks support, or is poorly coordinated, students may participate without building confidence or acquiring transferable skills. Group-level results show that professional clubs have a stronger mediating effect than interest clubs and service clubs. This may be because professional clubs are more closely linked to students' future careers and provide tasks that resemble workplace scenarios. Such activities enable students to connect soft skills with professional practice, making successful experiences more relevant and easier to transfer. Interest clubs and service clubs still have educational value but may require more careful design to link activities to specific soft skill goals. Self-efficacy is a stronger predictor of teamwork and communication skills than of problem-solving skills and responsibility. Teamwork and communication require students to interact with others, speak publicly, negotiate, listen, and coordinate tasks. These behaviors are heavily influenced by self-confidence and willingness to participate. However, a sense of responsibility may also depend on long-term values, ethical education, and institutional culture, and therefore may be less susceptible to short-term activity experiences. This suggests that community-based soft skills development should combine activity participation with values education and long-term behavioral guidance.

Recommendation

Vocational schools should establish a quality-oriented student club management system. The evaluation of student clubs should not only focus on the number of activities or participants but should assess whether each activity has clear educational goals, professional relevance, sufficient resources, effective organization, student interaction, and post-activity reflection. Standardized club

activity quality evaluation forms can be developed to guide the planning, implementation, and improvement of clubs.

Schools should strengthen the organization and implementation of student clubs. Since the quality of implementation has the greatest impact on students' self-efficacy, each club should receive sufficient support from advisors, venue arrangements, basic funding, and leadership training. Club leaders should receive training in activity planning, team coordination, conflict management, communication, and emergency response. Advisors should not replace students' autonomy, but rather help students design achievable challenges and gain successful experiences.

Reflection on outcomes should be a mandatory component of club activities. After each major event, clubs should organize reflection meetings, peer reviews, individual learning summaries, and portfolio compilation activities. Students should be encouraged to reflect on what they have learned, what soft skills they have practiced, what difficulties they have encountered, and how they can apply these experiences to future studies, internships, or employment. This helps transform participation into self-efficacy and transferable competence.

Professional clubs should be developed into key platforms for cultivating employment-oriented soft skills. Universities should connect professional clubs with industry projects, skills competitions, workplace simulations, corporate mentorship programs, and community service projects relevant to students' majors. Interest-based and service-oriented clubs should also integrate soft skills goals into their activities, such as assigning communication roles, teamwork tasks, problem-solving responsibilities, and leadership rotation mechanisms.

Students should be guided to actively participate rather than passively accept assignments. Students should set specific soft skills goals before participating in activities. During participation, they should assume challenging roles, communicate with peers, and seek feedback. After the activity, they should reflect on their successes and areas for improvement. This process can create a

virtuous cycle of activity participation, enhanced self-efficacy, and soft skills development.

Future research could employ longitudinal research designs to examine how students' self-efficacy and soft skills change over time after continued participation in club activities. Researchers can also compare different vocational schools, incorporate teacher and employer evaluations, or examine other mediating and moderating variables, such as learning motivation, experiential leadership, community culture, and career identity.

References

Alfons, A., Ateş, N. Y., & Groenen, P. J. F. (2022). A robust bootstrap test for mediation analysis. Organizational Research Methods, 25(3), 591–617. https://doi.org/10.1177/1094428121999096

Bandura, A. (2023). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In C. L. Pearce & E. A. Locke (Eds.), Principles of organizational behavior: The handbook of evidence-based management (3rd ed., pp. 113–135). Wiley. https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch6

Bonfield, D., Hassan, M. G., & Palmieri, J. M. (2025). Integration of professional skills (communications, teamwork, etc.), ethics, empathy lifelong learning into the student's educational experiences. In R. Kandakatla, S. Kulkarni, & M. E. Auer (Eds.), Academic leadership in engineering education (Lecture Notes in Networks and Systems, Vol. 1097, pp. 205–222). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-68282-7_11

Bwegyeme, J., & Munene, J. C. (2021). Experiencial learning; learning abilities that enhance problem solving ability. International Journal of Experiential Learning & Case Studies, 6(1), 1–14. https://doi.org/10.22555/ijelcs.v6i1.263

Cai, J., Hu, S., Que, T., Li, H., Xing, H., & Li, H. (2023). Influences of social environment and psychological cognition on individuals' behavioral intentions to reduce disaster risk in geological hazard-prone areas: An application of social cognitive theory. International Journal of Disaster Risk Reduction, 86, Article 103546. https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2023.103546

Di, W., Nie, Y., Chua, B. L., Chye, S., & Teo, T. (2023). Developing a single-item general self-efficacy scale: An initial study. Journal of Psychoeducational Assessment, 41(5), 583–598. https://doi.org/10.1177/07342829231161884

Ding, X., & Xie, X. (2026). The impact of vocational core competencies on entrepreneurial motivation among vocational college students: The mediating role of innovative self-efficacy and the moderating role of current educational level. Humanities and Social Sciences Communications, 13, Article 128. https://doi.org/10.1057/s41599-025-05983-6

Hopkinson, G. C., & Hogg, M. K. (2004). Teaching and learning about qualitative research in the social sciences: An experiential learning approach amongst marketing students. Journal of Further and Higher Education, 28(3), 307–320. https://doi.org/10.1080/0309877042000241779

Mayer, R. E. (2024). The past, present, and future of the cognitive theory of multimedia learning. Educational Psychology Review, 36, Article 8. https://doi.org/10.1007/s10648-023-09842-1

Poláková, M., Horváthová Suleimanová, J., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labor market under the conditions of Industry 5.0. Heliyon, 9(8), Article e18670. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670

Rabelo, D., Lopes, A., Mendes, W., de Souza, C., Gama, K., Monteiro, D., & Pinto, G. (2022). The role of non-technical skills in the software development market. In Proceedings of the XXXVI Brazilian Symposium on Software Engineering (pp. 31–40). Association for Computing Machinery. https://doi.org/10.1145/3555228.3555254

Wang, W., Hussin, M., & Abd. Majid, M. Z. (2024). Employment skills in tertiary work-based learning: A multiple-stakeholder investigation into China's "3 + 1" programs. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 23(9), 198–219. https://doi.org/10.26803/ijlter.23.9.11

Yuan, L., Kultanan, P., & Poldech, S. (2025). The conditions and guidelines for student club administration in Nanning Normal University, People's Republic of China. วารสารศิลปะและวัฒนธรรมลุ่มแม่น้ำมูล, 14(1), 30–40. https://doi.org/10.14456/acj.2025.3

การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา*

BUDGET MANAGEMENT OF PRIVATE SCHOOLS IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

พัชรินทร์ ช้อนศรี[1], คัมภีร์ สุดแท้[2] และ ประยงค์ แก่นลา[3]

Patcharin Chonsee[1], Khambhee Sudtas[2] and Prayong Keanla[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: patcharin333.86@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่

Citation:

*พัชรินทร์ ช้อนศรี, คัมภีร์ สุดแท้ และ ประยงค์ แก่นลา. (2569). การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 412-428.

Patcharin Chonsee, Khambhee Sudtas and Prayong Keanla. (2026). Budget Management Of Private Schools In Nakhon Ratchasima Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 412-428.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และด้านการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

คำสำคัญ: การบริหาร, งบประมาณ, โรงเรียนเอกชน

Abstract

This research aims to 1) study the budget management of private schools in Nakhon Ratchasima province, 2) compare the level of opinions of personnel regarding the budget management of private schools in Nakhon Ratchasima province, classified by educational level, work experience, and school size, and 3) study approaches to improving the budget management of private schools in Nakhon Ratchasima province. The sample group consisted of 352 school administrators and teachers. The research instruments used were a 5-level Likert scale questionnaire with an IOC value between 0.80 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.90, and interviews. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise comparisons using Scheffé's method.

The research findings revealed that:

1. The overall budget management of private schools in Nakhon Ratchasima province was at a high level.

2. A comparison of opinions on budget management of private schools in Nakhon Ratchasima province, categorized by educational level and school size, showed statistically significant differences at the .05 level overall. However, there were no significant differences overall or in individual aspects when categorized by work experience.

3. Guidelines for developing budget management in private schools in Nakhon Ratchasima Province include: budget planning, budget allocation, budget control and monitoring, and budget expenditure evaluation.

Keywords: Administration, Budget, Private School

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยต้องเผชิญกับพลวัตความท้าทายที่ซับซ้อนและทับซ้อนกันในหลายมิติ โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจและสังคม จากรายงานภาวะสังคมไทยโดยสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2564) ระบุว่าสภาวะเศรษฐกิจไทยกำลังอยู่ในช่วงชะลอตัวอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยหลักเกิดจากปริมาณหนี้สินครัวเรือนที่ทวีตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจนแตะระดับวิกฤต ส่งผลกระทบโดยตรงต่อกำลังซื้อและพฤติกรรมการบริโภคของประชาชน ขณะเดียวกันโครงสร้างเศรษฐกิจมหภาคที่พึ่งพาการส่งออกและการท่องเที่ยวต้องเผชิญกับความผันผวนจากอุปสงค์ในตลาดโลกและการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ส่งผลให้รายได้ที่เคยหล่อเลี้ยงชุมชนท้องถิ่นลดน้อยลง ความอ่อนแอทางเศรษฐกิจนี้ยังถูกซ้ำเติมด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ทำให้รูปแบบครอบครัวขยายที่เคยเป็นโครงข่ายรองรับทางสังคมเปลี่ยนสภาพเป็นครอบครัวเดี่ยวขนาดเล็ก ซึ่งมีขีดความสามารถในการสนับสนุนทางการศึกษาแก่บุตรหลานจำกัดลงอย่างเห็นได้ชัด (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

ปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้ สถานศึกษา ในยุคปัจจุบันต้องปรับบทบาทหน้าที่จากการเป็นเพียงแหล่งประสิทธิ์ประสาทวิชา ไปสู่การเป็นหน่วยสวัสดิการสังคมที่ต้องดูแลสุขภาวะและความเป็นอยู่ของเด็กและเยาวชนเพื่อบรรเทาผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำ ด้วยภาระที่เพิ่มขึ้นนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดจึงกลายเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญยิ่งเพื่อตอบรับกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทที่วางรากฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นสิทธิและหน้าที่ที่รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และไร้ค่าใช้จ่าย เพื่อมุ่งหวังที่จะยุติวงจรความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย โดยกฎหมายฉบับนี้ได้มอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลมาตรฐาน และสนับสนุนการกระจายอำนาจให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปรับหลักสูตรและการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

ในมิติด้านการบริหารจัดการทางการเงินเพื่อให้สอดรับกับนโยบายการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลภาครัฐ สถานศึกษาในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดสรรทรัพยากรโดยตรงสู่ผู้เรียน จำเป็นต้องยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางที่ระบุไว้ใน ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงิน การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำส่งเงิน พ.ศ. 2562 อย่างเคร่งครัด ระเบียบฉบับนี้ถือเป็นกลไกสำคัญในการวางรากฐานระบบบัญชีของสถานศึกษาให้มีความเป็นสากล โดยเฉพาะการกำหนดให้มีการบันทึกรายการทางการเงินด้วย หลักการบัญชีเงินสดและเงินฝากธนาคาร (Cash Basis Accounting) ซึ่งมุ่งเน้นการรับรู้รายการเมื่อมีการรับหรือจ่ายเงินจริงเท่านั้น วิธีการนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถสะท้อนภาพรวมของสภาพคล่องและสถานะทางการเงินที่แท้จริง ณ ขณะที่เกิดธุรกรรมได้อย่างแม่นยำ แต่ยังช่วยลดความซับซ้อนในการตีความข้อมูลทางการเงิน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับกระแสเงินสดที่มีอยู่จริง ป้องกันการเกิดภาวะหนี้สินค้างชำระหรือการบริหารงบประมาณเกินตัวซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในระยะยาว (กระทรวงการคลัง, 2562)

การเปลี่ยนผ่านจากการบันทึกข้อมูลแบบดั้งเดิมไปสู่การยกระดับระบบบัญชีดิจิทัลตามระเบียบนี้ ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการปิดช่องโหว่ที่อาจนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน การใช้ระบบฐานข้อมูลดิจิทัลที่เชื่อมโยงกันทำให้เกิดกระบวนการตรวจสอบภายใน (Internal Control) ที่มีความเข้มงวดและเป็นระบบมากขึ้น เนื่องจากทุกธุรกรรมจะถูกบันทึกร่องรอยดิจิทัล (Digital Footprint) ที่ยากต่อการแก้ไขย้อนหลังโดยปราศจากการอนุมัติจากผู้มีอำนาจตามลำดับชั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสถาบันพระปกเกล้า (2565) ที่เน้นย้ำว่า "ความโปร่งใสคือเกราะป้องกันการทุจริตที่ดีที่สุด" การที่สถานศึกษาสามารถเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การใช้จ่ายงบประมาณรายหัว และการบริหารเงินรายได้สถานศึกษาได้อย่างเปิดเผย

และเข้าถึงได้ง่ายผ่านช่องทางออนไลน์ จะช่วยสร้าง "พื้นที่สีขาว" ในการบริหารงานงบประมาณ ลดข้อระแวงสงสัยจากสังคม และสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

ยิ่งไปกว่านั้น ข้อมูลทางการเงินที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) ยังทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมความร่วมมือที่แข็งแกร่งระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และภาคชุมชน เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบถึงทิศทางการใช้งบประมาณที่โปร่งใสและเห็นผลลัพธ์ที่สะท้อนออกมาผ่านคุณภาพของผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ย่อมเกิดความเชื่อมั่นในการมีส่วนร่วมระดมทรัพยากร (Resource Mobilization) ทั้งในรูปแบบของงบประมาณ องค์ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาในภาพรวม การบริหารงานงบประมาณในลักษณะนี้จึงไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามระเบียบการเงินเพื่อให้พ้นจากการตรวจสอบของหน่วยงานภายนอกเท่านั้น แต่เป็นการบูรณาการหลักธรรมาภิบาลเข้ากับวิถีการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (Effectiveness) และความคุ้มค่า (Efficiency) ในการใช้เงินงบประมาณซึ่งมาจากภาษีของประชาชน นำไปสู่การพัฒนาผลสัมพัทธ์ทางการศึกษาที่ยั่งยืน และสามารถตอบโจทย์ความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างแท้จริง (สถาบันพระปกเกล้า , 2565)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในบริบทพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่และมีจำนวนสถานศึกษามากเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา (2566) พบว่าสถานศึกษาในพื้นที่เผชิญกับปัญหาที่แตกต่างกันตามที่ตั้งและสังกัด โดยเฉพาะกลุ่ม โรงเรียนเอกชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยแบ่งเบาภาระของภาครัฐในการจัดการศึกษาคุณภาพ แต่ในปัจจุบันโรงเรียนเอกชนเหล่านี้กำลังอยู่ในภาวะวิกฤตด้านการบริหารงบประมาณ เนื่องด้วยโครงสร้างรายได้ของโรงเรียนเอกชนพึ่งพาเงินอุดหนุนรายหัวจากรัฐบาลและค่าธรรมเนียมการศึกษาเป็นหลัก เมื่อสภาวะเศรษฐกิจในจังหวัดนครราชสีมาชะลอตัว ผู้ปกครองจำนวนมากที่เป็นเกษตรกรหรือแรงงานในภาคอุตสาหกรรมประสบปัญหาทางการเงินและค้างชำระค่าเรียนสะสม ส่งผลให้สภาพคล่องทางการเงินของโรงเรียนถดถอยลง กระทบต่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สภาพปัญหาที่เด่นชัดในการบริหารงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในนครราชสีมา คือความลักลั่นระหว่างโรงเรียนในเขตเมืองและชนบท โรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ในอำเภอเมืองต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้ต้องใช้งบประมาณมหาศาลในการลงทุนด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี และการจ้างบุคลากรต่างชาติเพื่อรักษาฐานผู้ปกครอง ในขณะที่โรงเรียนเอกชนขนาดเล็กในอำเภอรองกลับประสบปัญหาขาดแคลนนักบัญชีและเจ้าหน้าที่การเงินที่มีความเชี่ยวชาญ ทำให้

การจัดทำรายงานทางการเงินตามระเบียบใหม่ของกระทรวงการคลังเกิดความผิดพลาดบ่อยครั้ง ขาดการวิเคราะห์งบประมาณในเชิงคุณภาพ และมีการรายงานผลต่อส่วนกลางที่ล่าช้า ซึ่งส่งผลเสียต่อการพิจารณาจัดสรรงบประมาณอุดหนุนในรอบปีถัดไป (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, 2566)

นอกจากนี้ ปัญหาเชิงโครงสร้างการบริหารภายในยังเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยพบว่าโรงเรียนเอกชนหลายแห่งยังใช้ระบบบริหารจัดการแบบ รวมศูนย์อำนาจ ไว้ที่ผู้รับใบอนุญาตหรือคณะผู้บริหารเพียงไม่กี่คน กระบวนการวางแผนการใช้จ่ายเงินมักขาดการมีส่วนร่วมจากครูผู้สอน ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชน ทำให้งบประมาณที่จัดสรรลงไปไม่ตรงกับความต้องการจริงในห้องเรียน หรือไม่สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนของนักเรียนรายบุคคลได้อย่างทั่วถึง (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2563) ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลงบประมาณต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังอยู่ในระดับที่จำกัด ส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจและขาดการสนับสนุนทรัพยากรเพิ่มเติมจากภาคสังคม ด้วยสภาพปัญหาที่รุมเร้าทั้งจากปัจจัยภายนอกทางเศรษฐกิจและปัจจัยภายในด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการวิเคราะห์การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยมุ่งเน้นการประเมินใน 3 มิติหลัก ได้แก่ ความโปร่งใสตามมาตรฐานธรรมาภิบาล ประสิทธิภาพในการใช้จ่ายทรัพยากร และระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะเป็นการค้นหาจุดอ่อนในระบบการเงินของสถานศึกษาเท่านั้น แต่จะเป็นการเสนอแนะแนวทางยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการบริหารงบประมาณให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้โรงเรียนเอกชนสามารถยืนหยัดเป็นเสาหลักทางการศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศท่ามกลางความผันผวนของโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมั่นคง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 164 คน และครูสังกัดโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3,948 คน รวมจำนวน 4,112 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บริหารและครูของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 352 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีคความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีคความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีคความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีคความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีคความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีคความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีคความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีคความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีคความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีคความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านการจัดทำแผนงบประมาณ และด้านการจัดสรรงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ 2) ด้านการจัดสรร

งบประมาณ 3) ด้านการควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ 4) ด้านการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก จากโรงเรียนเอกชนมีความจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณอย่างรอบคอบโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้การควบคุม ติดตาม และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณได้รับความสำคัญเป็นพิเศษ ขณะที่ด้านการจัดทำแผนงบประมาณอาจยังมีข้อจำกัดจากความผันผวนของรายรับ จำนวนนักเรียน และสภาพเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฐกาญจน์ ดีขุนทด (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ,จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑวรรณ ฤทธิจันทร์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ศิริวรรณ ทัสนา (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมีความรู้ ความเข้าใจ และมุมมองต่อกระบวนการบริหารงบประมาณเชิงระบบ การวิเคราะห์ข้อมูล และการตรวจสอบทางการเงินที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า จึงส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินการบริหารงานงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฐกาญจน์ ดีขุนทด (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ,จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีระบบ ระเบียบ และแนวปฏิบัติด้านงบประมาณที่ชัดเจน บุคลากรทุกระดับต้องปฏิบัติงานตามระเบียบเดียวกัน ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของความคิดเห็นแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์วิมล รักษาพล (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการดำเนินงานบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตำแหน่ง อายุ ขนาดของสถานศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน และ มณฐกาญจน์ ดีขุนทด (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ,จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านการจัดทำแผนงบประมาณ และด้านการจัดสรรงบประมาณ ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีบริบทด้านทรัพยากร รายรับ และโครงสร้างการบริหารแตกต่างกัน ส่งผลต่อวิธีการจัดสรรงบประมาณ ระบบควบคุม และการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราพร จงสวัสดิ์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑวรรณ ฤทธิจันทร์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจุบันการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการวางแผนงบประมาณอย่างมีกลยุทธ์ โดยโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติของจำนวนนักเรียนและบริบทของชุมชน ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการ เพื่อให้แผน

งบประมาณสะท้อนสภาพจริงและสอดคล้องกับจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพื้นที่ นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และกรวางแผนในระยะยาวจะช่วยให้โรงเรียนสามารถรองรับความผันผวนทางเศรษฐกิจและความเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้เรียนได้อย่างมั่นคง ในด้าน การจัดสรรงบประมาณ หัวใจสำคัญคือการยึดหลักความจำเป็นและมุ่งเน้นที่คุณภาพของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยต้องมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม ชัดเจน และสอดคล้องกับรายรับจริงเพื่อป้องกันปัญหาการขาดสภาพคล่อง ขณะเดียวกันต้องไม่ละเลยการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์และการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา พร้อมทั้งสร้างระบบการสื่อสารที่โปร่งใสเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจและไว้วางใจในการบริหารจัดการของโรงเรียน สำหรับการกำกับดูแลให้เกิดความโปร่งใส การควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นขั้นตอนที่ต้องกระทำอย่างเข้มแข็งผ่านระบบควบคุมภายในและเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรมีบทบาทในการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ รัดกุม และมุ่งเน้นการเสริมสร้างจริยธรรมทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อลดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น โดยหากพบความเบี่ยงเบนจากแผนงาน จะต้องดำเนินการแก้ไขในทันทีเพื่อให้การใช้เงินเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ท้ายที่สุด การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญ โดยต้องกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อประเมินทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าที่เกิดกับผู้เรียนในทุกโครงการ ผลจากการประเมินนี้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ทรงพลัง เพื่อให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน และเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญในการวางแผนและจัดสรรงบประมาณในปีต่อๆ ไปอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ "ความสมดุลและความโปร่งใส" โดยมีการนำวิทยาการจัดการสมัยใหม่ (เทคโนโลยี) มาบูรณาการเข้ากับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (การมีส่วนร่วม) และหลักธรรมาภิบาล (การตรวจสอบ) เพื่อเปลี่ยนผ่านจากการบริหารงบประมาณแบบเดิมไปสู่ การบริหารงบประมาณเชิงกลยุทธ์ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเอกชนมีความเข้มแข็งและสามารถรองรับสภาวะวิกฤตหรือความผันผวนทางเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑวรรณ ฤทธิจันทร์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา

มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา คือ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารการเงิน ด้านการบริหารบัญชี และด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฐกาญจน์ ดีขุนทด (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ, จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า สถานศึกษามีวิธีการจัดระเบียบและจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงผลผลิตและต้นทุนของผลผลิต มีระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นระเบียบ รัดกุม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งยังมีการใช้เอกสารทางการบัญชีที่ครบถ้วน และมีการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารงบประมาณเป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการที่ดี

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และด้านการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ **ข้อเสนอแนะ** 1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารงานงบประมาณ โดยให้ความสำคัญกับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำแผนงบประมาณ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้สมดุลทุกด้าน 2. ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผน

และตัดสินใจด้านงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานงบประมาณสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงและความต้องการของผู้เรียน 3. ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการคลัง. (2562). ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงิน การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำส่งเงิน พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: ราชกิจจานุเบกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แนวทางการดำเนินงานโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

พิมพ์วิมล รักษาพล. (2567). การดำเนินงานบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ภัทราพร จงสวัสดิ์ และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2567). สภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 25(2), 134–148.

มณฑวรรณ ฤทธิจันทร์. (2567). แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. The Journal of Sirindhornparidhat, 25(2).

มณฐกาญจน์ ดีขุนทด. (2567). การบริหารงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐของโรงเรียนเอกชนในระบบ จังหวัดนครราชสีมา. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4(5), 1161–1182.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2563). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ศิริวรรณ ทัสนา. (2567). การพัฒนารูปแบบกระบวนการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. Academic MCU Buriram Journal, 9(1), 228–241.

สถาบันพระปกเกล้า. (2565). แนวทางการสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรภาครัฐและสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. นนทบุรี: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.

สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาสที่สาม ปี 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2564). ภาวะสังคมไทยไตรมาสสี่ และภาพรวมปี 2564. จาก https://www.nesdc.go.th

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2566-2570. นครราชสีมา: กระทรวงศึกษาธิการ.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตเคป็อปของแฟนคลับชาวไทย: กรณีศึกษา NCT 127 THE MOMENTUM*

FACTORS INFLUENCING THAI FANS' DECISION TO ATTEND NCT 127 4TH TOUR 'NEO CITY : BANGKOK - THE MOMENTUM

พิมลพัตร์ พจนานันทกุล[1], พิมพ์ชญา ขอซู่ฮก[2], ระชานนท์ ทวีผล[3], มนัสสินี บุญมีศรีสง่า[4] และ ธีระวัฒน์ จันทึก[5]

Pimonpat Podjananuntakul[1], Pimchaya Khorsoohok[2], Rachanon Taweephol[3], Manassinee Boonmeesrisa-nga[4] and Thirawat Chantuk[5]

[1-5]สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว โรงแรม และอีเวนต์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

[1-5]Master of Arts in Tourism, Hotel, and Event Management, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author's Email: mint15822@gmail.com

วันที่รับบทความ : 28 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 3 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 5 มิถุนายน 2569

Received 28 May 2026; Revised 3 June 2026; Accepted 5 June 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยทางสังคม ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ระดับปัจจัยจิตวิทยา ระดับปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต และระดับการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต (2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต (3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต NCT 127 4TH TOUR NEO CITY: BANGKOK - THE MOMENTUM ของกลุ่มแฟนคลับในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มแฟนคลับชาวไทยที่เข้าชมคอนเสิร์ต จำนวน

Citation:

*พิมลพัตร์ พจนานันทกุล, พิมพ์ชญา ขอซู่ฮก, ระชานนท์ ทวีผล, มนัสสินี บุญมีศรีสง่า และ ธีระวัฒน์ จันทึก. (2569). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตเคป็อปของแฟนคลับชาวไทย: กรณีศึกษา NCT 127 THE MOMENTUM. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 429-451.

Pimonpat Podjananuntakul, Pimchaya Khorsoohok, Rachanon Taweephol, Manassinee Boonmeesrisa-nga and Thirawat Chantuk. (2026). Factors Influencing Thai Fans' Decision To Attend Nct 127 4th Tour 'Neo City : BANGKOK - THE MOMENTUM. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 429-451.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

400 คน โดยใช้เทคนิคสุ่มแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามปลายปิด และสถิติที่ใช้/การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต ปัจจัยทางจิตวิทยา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.90, S.D. = 0.21) ถัดมาคือ ด้านแรงจูงใจ ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต ด้านศิลปิน และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตสูงที่สุด ($r = 0.24$, $p < 0.01$) 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตมากที่สุดคือ ปัจจัยทางสังคมด้านสภาพแวดล้อมและแรงสนับสนุน (β = 0.21, $p < 0.01$) รองลงมาคือ ปัจจัยทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจ (β = 0.17, $p < 0.01$) ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ตด้านศิลปิน (β = 0.16, $p < 0.01$) และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านสิทธิพิเศษ (β = 0.13, $p < 0.05$) ตามลำดับ ตัวแบบนี้ร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตได้ถูกต้องร้อยละ 10.2 (Adjust $R^2 = 0.102$, $p < 0.01$) ข้อค้นพบนี้เป็นแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้จัดงานในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการอีเวนต์ขนาดใหญ่และการออกแบบสิทธิประโยชน์เพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดคอนเสิร์ตระดับสเตเดียมในประเทศไทย

คำสำคัญ: การตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต, ปัจจัยทางสังคม, ปัจจัยทางจิตวิทยา, ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต, NCT 127

Abstract

The objectives of this study were (1) study the levels of social factors, marketing mix factors, psychological factors, concert management factors, and the decision to attend the concert; (2) analyze the relationships among factors affecting the decision to attend the concert; and (3) determine the factors influencing Thai fans' decisions to attend the 'NCT 127 4TH TOUR NEO CITY: BANGKOK - THE MOMENTUM' concert. The sample consisted of 400 Thai fans who attended the concert, selected using convenience sampling. The instrument used for data collection was a closed-ended questionnaire. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics. The findings showed that regarding the

level of decision-making to attend the concert, psychological factors had the highest overall mean ($\bar{x}$ = 4.90, S.D. = 0.21). Psychological factors had the highest positive correlation with the decision to attend the concert (r = 0.24, p < 0.01). Multiple regression analysis revealed that the factor with the most significant impact on the decision to attend was social factors regarding environment and support (β = 0.21, p < 0.01). This was followed by psychological factors regarding motivation (β = 0.17, p < 0.01), concert management factors regarding the artists (β = 0.16, p < 0.01), and marketing mix factors regarding privileges (β = 0.13, p < 0.05), respectively. These factors could jointly predict the decision to attend the concert at 10.2 percent (Adjust R^2 = 0.102, p < 0.01). These empirical findings provide actionable guidelines for event organizers in formulating management strategies for large-scale events and designing privileges to upgrade the standards of stadium-level concerts in Thailand.

Keywords: Decision To Attend a Concert, Social Factors, Psychological Factors, Concert Management Factors, NCT 127

บทนำ

อุตสาหกรรมบันเทิงดนตรีสดทั่วโลกมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) โดยมูลค่าทางเศรษฐกิจในธุรกิจอีเวนต์ประเภทคอนเสิร์ตทั่วโลกสูงถึง 33.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐในปี พ.ศ. 2566 สำหรับประเทศไทย ธุรกิจจัดงานและคอนเสิร์ตฟื้นตัวหลังวิกฤตโรคระบาดด้วยมูลค่าสะพัดมากกว่า 14,000 ล้านบาท จากจำนวนการจัดงานที่เพิ่มขึ้นกว่า 526 งาน (สถาบันส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2567) การเติบโตส่งผลกระทบเชิงทวีคูณทางเศรษฐกิจ (Economic Multiplier Effect) ต่อธุรกิจบริการ การท่องเที่ยว และสินค้าที่ระลึก ซึ่งสร้างรายได้ในสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 40 ของอุตสาหกรรมเพลงโดยรวม (ธรรมธร จาง, 2568) ส่งผลให้ประเทศไทยยกระดับสถานะสู่ศูนย์กลางการจัดงานดนตรีในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเป็นโอกาสสำคัญในการผลักดันอุตสาหกรรมไมซ์ (MICE Industry) ผ่านกิจกรรมดนตรี (วรพรต ไทยอารี และคณะ, 2567)

ปรากฏการณ์ความสำเร็จของศิลปินเกาหลีใต้ หรือ K-Pop กลายเป็นกิจกรรมบันเทิงที่ได้รับความนิยมสูงสุดในกลุ่ม Generation Z (ปิยวัฒน์ อังสนาวสิน, 2567) จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ ความสามารถ และความผูกพันระหว่างแฟนคลับกับศิลปิน ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตอย่างมีนัยสำคัญ (ขวัญเนตร บัวประเสริฐ และชฎาพร ฑีฆาอุตมากร, 2567) นอกจากนี้ แรงจูงใจในการให้รางวัลตนเอง (Self-reward Motivation) และทัศนคติเชิงบวกล้วนเป็นปัจจัยผลักดันพฤติกรรมการซื้อและความเต็มใจจ่าย (พรนิภา แก้วใส และคณะ, 2565) อย่างไรก็ตาม จากการตรวจสอบวรรณกรรมอย่างเป็นระบบพบว่า งานวิจัยในปัจจุบันส่วนใหญ่มักจำกัดขอบเขตการศึกษาอยู่เฉพาะการจัดคอนเสิร์ตในร่มหรืออาคารปิดขนาดกลาง (Indoor Arena) เท่านั้น (ชาคริต รถทอง, 2561; นัทยา เสาทอง, 2564) จึงยังปรากฏช่องว่างทางองค์ความรู้ (Research Gap) เชิงประจักษ์ในด้านการวิเคราะห์ปัจจัยและกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภคสำหรับการจัดคอนเสิร์ตขนาดใหญ่พิเศษ (Mega-event) ที่จัดแสดงในสถานที่ประเภทสนามกีฬากลางแจ้ง (Outdoor Stadium) ซึ่งมีข้อจำกัดด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความซับซ้อนในการบริหารจัดการ และสร้างระดับแรงจูงใจที่แตกต่างจากพื้นที่ปิดอย่างชัดเจน

การจัดคอนเสิร์ต NCT 127 4TH TOUR ‘NEO CITY : BANGKOK - THE MOMENTUM’ เป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนถึงอิทธิพลของกลุ่มแฟนคลับในประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยจำนวนผู้เข้าชมกว่า 36,000 คน ณ ธันเดอร์โดม สเตเดียม ซึ่งเป็นสนามกีฬากลางแจ้ง ภายใต้การจัดการแสดงเพียง 2 รอบ แต่สามารถดึงดูดและรองรับมวลชนจำนวนมหาศาลได้เต็มความจุความสามารถของพื้นที่ ความสำเร็จสะท้อนให้เห็นว่ากรุงเทพมหานครมีศักยภาพในการเป็น "K-pop Capital of Southeast Asia" (สิทธิศักดิ์ รุ่งเจริญสุขศรี, 2568) งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาพฤติกรรมกลุ่มแฟนคลับในประเทศไทย โดยเฉพาะปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ต่อตราสินค้าศิลปินและความพึงพอใจที่เปลี่ยนเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจ (Suvittawat, 2022) ข้อมูลจากการมีส่วนร่วมในปรากฏการณ์ชี้ให้เห็นความจำเป็นในการทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความทุ่มเทสูงและการตอบสนองต่อกลยุทธ์การตลาดในพื้นที่สนามกีฬากลางแจ้ง

บทความวิจัยนี้ นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต NCT 127 4TH TOUR ‘NEO CITY : BANGKOK - THE MOMENTUM’ ของกลุ่มแฟนคลับในประเทศไทย โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างแฟนคลับที่เข้าร่วมงาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์

ระหว่างส่วนประสมการตลาดบริการ ปัจจัยทางจิตวิทยา และกระบวนการตัดสินใจเข้าชม ผลการศึกษาจะนำไปสู่ข้อค้นพบเชิงประจักษ์ที่เป็นแนวทางสำหรับผู้จัดงานและภาคธุรกิจบันเทิงในการกำหนดกลยุทธ์การตั้งราคา การบริหารจัดการอีเวนต์ขนาดใหญ่ และการยกระดับมาตรฐานการจัดคอนเสิร์ตในประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากลสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางสังคม ระดับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ระดับปัจจัยทางจิตวิทยา ระดับปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต และระดับการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต NCT 127 4TH TOUR NEO CITY: BANGKOK - THE MOMENTUM ของกลุ่มแฟนคลับในประเทศไทย

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงตรงระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต NCT 127 4TH TOUR NEO CITY: BANGKOK - THE MOMENTUM ของกลุ่มแฟนคลับในประเทศไทย

3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลและอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต NCT 127 4TH TOUR NEO CITY: BANGKOK - THE MOMENTUM ของกลุ่มแฟนคลับในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. อิทธิพลของปัจจัยทางสังคม ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ตมีผลต่อการเข้าชมคอนเสิร์ต NCT 127 4TH TOUR NEO CITY: BANGKOK - THE MOMENTUM ของกลุ่มแฟนคลับในประเทศไทย

2. ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการเข้าชมคอนเสิร์ต NCT 127 4TH TOUR NEO CITY : BANGKOK - THE MOMENTUM ของกลุ่มแฟนคลับในประเทศไทย

3. ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต ส่งผลต่อการเข้าชมคอนเสิร์ต NCT 127 4TH TOUR 'NEO CITY: BANGKOK - THE MOMENTUM ของกลุ่มแฟนคลับในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม

ปัจจัยทางสังคม หมายถึง อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่กำหนดพฤติกรรมการบริโภคและการปรับตัวของบุคคล (Durmaz & Gündüz, 2021) ประกอบด้วยกลุ่มอ้างอิง เช่น เพื่อนสนิท บุคคลชั้นนำ ครอบครัว รวมถึงบทบาทและสถานะที่บุคคลเกี่ยวข้องในกลุ่มต่าง ๆ (จงรักษ์ สุทธไชย และชื่นจิตต์ แจ้งเจนกิจ, 2567) นอกจากนี้ บุคคลที่มีชื่อเสียง ดารา และนักร้อง ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อในชีวิตประจำวันของผู้บริโภค (ภัทรมณฑ์ เรืองศรี 2563; Acemogullari, 2020) จากการศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคในมิติสากลโดยเฉพาะกลุ่มแฟนดอมข้ามชาติ พบว่าแรงกดดันทางสังคมจากกลุ่มเพื่อนเสมือนในโลกออนไลน์ (Virtual Brand Communities) ทำหน้าที่เป็นกลไกสร้างบรรทัดฐานทางสังคมที่ส่งอิทธิพลต่อความต้องการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์สำคัญร่วมกัน (Zhou et al., 2022; Journal of Consumer Research)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (4Ps)

ส่วนประสมทางการตลาดเป็นองค์ประกอบหลักของการตลาดแบบดั้งเดิมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความตระหนักในตราสินค้าและทำหน้าที่เป็นสิ่งเร้าทางการตลาดที่กระทบต่อกระบวนการตัดสินใจ (ภาสวิชญ์ ชินธรรมรักษ์, 2566) ประกอบด้วย 1) สินค้า (Product) คือสิ่งที่องค์กรสร้างขึ้นเพื่อนำเสนอแก่ผู้บริโภคให้เกิดความพึงพอใจ โดยต้องมีอรรถประโยชน์และคุณค่าทั้งในรูปแบบที่มีตัวตนและไม่มีตัวตน (ลลิตา พุทธชาด, 2561; ประภาพร คงเขียว, 2562) 2) ราคา (Price) เป็นมูลค่าหรือผลรวมของคุณค่าที่ผู้บริโภคยอมจ่ายเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากการใช้งานอย่างคุ้มค่า (ปรัชญา นันทปวี, 2561) 3) ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) หมายถึงทำเลที่ตั้งหรือกิจกรรมการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการไปยังกลุ่มเป้าหมายในเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการรับรู้คุณประโยชน์ (ชาคริต รถทอง, 2561) และ 4) การส่งเสริมการขาย (Promotion) คือการติดต่อสื่อสารเพื่อแจ้งข่าวสาร จูงใจ และกระตุ้นให้เกิดทัศนคติหรือพฤติกรรมการซื้อ รวมถึงเพิ่มการรับรู้และการจดจำในผลิตภัณฑ์ (ประภาพร คงเขียว, 2562) ทั้งนี้ แม้ว่าธุรกิจคอนเสิร์ตและอีเวนต์ดนตรีจะมีลักษณะเป็นธุรกิจบริการที่อาจพิจารณาใช้กรอบแนวคิดส่วนประสมการตลาดบริการ 7Ps (Extended Marketing Mix) ได้อย่างเหมาะสม แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเลือกใช้เฉพาะกรอบแนวคิด 4Ps แบบดั้งเดิม เนื่องจากโครงสร้างของงานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการแยก "ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต" ออกมาเป็นอีกหนึ่งมิติ

แปรหลักอย่างเป็นเอกเทศ ซึ่งมิติดังกล่าวได้ครอบคลุมการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านบุคลากร (People) กระบวนการให้บริการ (Process) และหลักฐานทางกายภาพของสเตเดียม (Physical Evidence) ไว้แล้วอย่างชัดเจน การเลือกใช้โครงสร้าง 4Ps ร่วมกับปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ตจึงเป็นกลยุทธ์ทางทฤษฎีที่ช่วยป้องกันปัญหาความซ้ำซ้อนเชิงแนวคิด (Conceptual Overlap) และทำให้การประเมินสิ่งเร้าทางการตลาดมีความจำเพาะเจาะจงต่อพฤติกรรมแฟนคลับมากยิ่งขึ้น (Kotler & Keller, 2016)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยา

ปัจจัยทางจิตวิทยาเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบริโภค โดยประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนภายในบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำเพื่อลดสภาวะความตึงเครียดอันเนื่องมาจากความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Schiffman and Wisenblit, 2019) สำหรับ การรับรู้ (Perception) ในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนรูปแบบไปสู่การรับรู้ผ่านประสบการณ์ดิจิทัล (Digital experience perception) ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมโยงที่ไร้รอยต่อ (Kotler, Kartajaya, and Setiawan, 2021) โดยความเสถียรและประสิทธิภาพของระบบจัดการจำหน่ายบัตรส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นและการตัดสินใจซื้อ (สมชาย เล็กเจริญ และ ชัญญา นุตตะไลย์, 2565) นอกจากนี้ ทัศนคติ (Attitude) ยังเป็นสภาวะจิตใจที่เกิดจากการประเมินค่าผ่านองค์ประกอบด้านความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม (Schiffman and Wisenblit, 2019) ซึ่งทัศนคติเชิงบวกต่อศิลปินเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกและความต้องการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง (ปิ่นปรากรม ก้อนทอง และณัฏฐ์ชุดา วิจิตรจามรี, 2568) ทั้งนี้ แรงจูงใจในการให้รางวัลตนเอง (Self-reward motivation) และการเข้าร่วมกิจกรรมแบบออฟไลน์ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มระดับความสุขและผลักดันความเต็มใจในการจ่ายเงินเพื่อเข้าชมคอนเสิร์ต (Choi, 2024; พรนิภา แก้วใส และคณะ, 2565) สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความพึงพอใจเฉพาะบุคคลในอุตสาหกรรมไมซ์ระดับสากล ที่ระบุว่าการบริโภคเหตุการณ์บันเทิงสดขนาดใหญ่ทำหน้าที่ตอบสนองความผูกพันเชิงอารมณ์ขั้นสูงและการแสวงหาคุณค่าแห่งการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมทางวัฒนธรรม (Getz & Page, 2020; Tourism Management)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต

การบริหารจัดการคอนเสิร์ตระดับสเตเดียมอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จและความพึงพอใจของผู้เข้าชม โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ 1) ด้านศิลปิน

(Artist factors) ซึ่งถือเป็นสินค้าหลักที่ดึงดูดกลุ่มเป้าหมายผ่านภาพลักษณ์และความสามารถในการแสดงที่โดดเด่น (ปิยวัฒน์ อังสนาวสิน และ นพรัตน์ บุญเพียรผล, 2568) รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์และความใส่ใจต่อผู้ชมเพื่อสร้างความจงรักภักดีในระยะยาว (วีราภรณ์ สำราญกิจ, 2563) ซึ่งการเข้าร่วมชมการแสดงสดในรูปแบบออฟไลน์มีส่วนช่วยเพิ่มระดับความสุขของผู้บริโภคได้อย่างมีนัยสำคัญ (Choi, 2024) และ 2) ด้านองค์ประกอบการแสดงและการจัดการ (Performance elements and management factors) ที่ครอบคลุมถึงความเสถียรของระบบจองบัตร การบริหารสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจน และการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบ (ปรียาวดี ผลเอนก, 2565) นอกจากนี้ องค์ประกอบศิลป์ของงานแสดง อาทิ ระบบแสง สี เสียง ที่ได้มาตรฐานระดับสากล และความสะดวกสบายของสถานที่จัดงาน ยังเป็นปัจจัยทางกายภาพสำคัญที่ช่วยยืนยันความคุ้มค่าและสร้างประสบการณ์ร่วมที่ลึกซึ้งให้แก่ผู้ชม (นัทยา เสาทอง, 2564) ซึ่งการบริหารจัดการความปลอดภัยและการควบคุมฝูงชนในระดับสเตเดียมกลางแจ้งถือเป็นปัจจัยวิกฤตทางกายภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ชมงานเทศกาลระดับสากล (Larson et al., 2023; International Journal of Event and Festival Management)

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าร่วมอีเวนต์คอนเสิร์ต

การตัดสินใจเป็นกระบวนการประมวลผลข้อมูลเพื่อเลือกแนวทางที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดหรือเพื่อแก้ไขปัญหา (Kotler and Keller, 2016) โดยอาศัยการระบุโอกาสและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Robbins and Coulter, 2018) ในการศึกษาพฤติกรรมการบริโภคดนตรีและกิจกรรมบันเทิง กระบวนการตัดสินใจมีรากฐานมาจากทฤษฎีแบบจำลองกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค (Consumer Decision Process Model หรือ EKB Model) ซึ่งอธิบายลำดับขั้นเริ่มจากการตระหนักถึงความต้องการ การแสวงหาข้อมูลภายนอก การประเมินทางเลือกโดยใช้เกณฑ์ความคุ้มค่าเชิงอารมณ์และราคา จนนำไปสู่พฤติกรรมการซื้อและผลลัพธ์หลังการซื้อ (Blackwell, Miniard, & Engel, 2006) ในบริบทของอีเวนต์คอนเสิร์ตยุคดิจิทัล กระบวนการตัดสินใจมีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกับสังคมออนไลน์มากขึ้น ซึ่งสามารถอธิบายผ่านโมเดลเส้นทางผู้บริโภค 5A’s ประกอบด้วย การรับรู้ (Aware) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การดึงดูด (Appeal) จากคอนเซปต์งานที่น่าสนใจ การถาม (Ask) เพื่อค้นหารีวิวและเปรียบเทียบความคุ้มค่า การกระทำ (Act) คือการตัดสินใจซื้อบัตรและเข้าชมงาน และ การแนะนำ (Advocate) ผ่านการบอกต่อประสบการณ์ที่ประทับใจ (Kotler, Kartajaya, and Setiawan, 2021) ทั้งนี้ ความง่ายในการใช้งานของเทคโนโลยีระบบ

จองบัตรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจซื้อได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว (สมชาย เล็กเจริญ และ ชัญญา นุตตะไลย์, 2565)

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมจากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทางสังคม ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต มาสังเคราะห์เป็นตัวแปรต้นเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนาสมมติฐาน โดยนำแนวคิดด้านแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นและความชอบที่ตอบสนองซึ่งกันและกัน มาใช้เป็นฐานในการอธิบายพฤติกรรมเชิงลึกของกลุ่มแฟนคลับ ควบคู่กับการนำโมเดลเส้นทางผู้บริโภค 5A’s และกระบวนการรับรู้ผ่านประสบการณ์ดิจิทัลมาใช้ในการออกแบบข้อคำถามเพื่อวัดระดับการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนผ่าน อีกทั้งยังใช้แนวคิดด้านการจัดการองค์ประกอบการแสดงและสิทธิประโยชน์มาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ความสำเร็จของการจัดงานระดับสเตเดียม เมื่อพิจารณาในมิติเปรียบเทียบกับบริบทสากล การศึกษาปัจจัยพฤติกรรมแฟนคลับ K-Pop ในกลุ่มประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และยุโรป แสดงให้เห็นร่วมกันว่าความซื่อสัตย์ต่อตราสินค้าศิลปินและแรงขับเคลื่อนทางสังคมออนไลน์ทำหน้าที่เป็นตัวแปรหลักที่มีความเสถียรข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural Stability) ในการกำหนดพฤติกรรมการตัดสินใจจ่ายเงินเพื่อซื้อบัตรราคาสูง (Kim & Kim, 2023; Journal of Marketing Research) การวิเคราะห์เปรียบเทียบนี้ช่วยขยายขอบเขตการอภิปรายผลเชิงประจักษ์ของการวิจัยในประเทศไทย เพื่อนำไปสู่การอภิปรายผลเชิงประจักษ์และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้จัดงานในการสร้างความคุ้มค่าและยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมบันเทิงดนตรีสดในประเทศไทยสืบไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต NCT 127 4TH TOUR NEO CITY: BANGKOK - THE MOMENTUM ของกลุ่มแฟนคลับในประเทศไทย การวิเคราะห์เชิงปริมาณนี้มุ่งเน้นการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงและอิทธิพลในการพยากรณ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอย่างเป็นระบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มผู้เข้าร่วมคอนเสิร์ต NCT 127 4TH TOUR 'NEO CITY: BANGKOK - THE MOMENTUM' ระหว่างวันที่ 22 ถึง 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 จำนวน 36,000 คน (ไทยทิกเก็ตเมอร์เจอร์, 2568) กลุ่มตัวอย่าง คือ แฟนคลับของ NCT 127 ชาวไทยที่สนใจเข้าชมคอนเสิร์ตดังกล่าว จำนวน 400 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Yamane (1973) เนื่องจากบริบทของการศึกษาไม่สามารถเข้าถึงกรอบรายชื่อประชากรทั้งหมดได้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคัดเลือกแบบการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยพิจารณาตามเกณฑ์การวิเคราะห์กำลังทางสถิติ (Power Analysis) ร่วมกับเกณฑ์จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสัดส่วน 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรต้นในแบบจำลองการถดถอยพหุคูณ เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีอำนาจในการทดสอบทางสถิติที่ยอมรับได้และมีความเสถียรในการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน รวมทั้งสิ้น 49 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามคัดกรอง ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าชมคอนเสิร์ต และการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต ซึ่งสร้างตามแนวคิดปัจจัยทางสังคม จำนวน 8 ข้อ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด จำนวน 16 ข้อ ปัจจัยทางจิตวิทยา จำนวน 12 ข้อ และปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต จำนวน 8 ข้อ และปัจจัยการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต จำนวน 5 ข้อ เครื่องมือวิจัยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอุตสาหกรรมไมซ์และการตลาดบริการ พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ทุกข้อคำถาม ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นรวมอยู่ที่ 0.773 โดยการวิเคราะห์แยกรายด้านของทุกองค์ประกอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.720 ถึง 0.815 ซึ่งผ่านเกณฑ์การยอมรับเชิงวิชาการ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยยอมรับข้อจำกัดของการใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) เพียงรูปแบบเดียวในการเก็บข้อมูล เนื่องจากพฤติกรรมและวัฒนธรรมแฟนดอมของกลุ่มแฟนคลับมีความซับซ้อนเชิงมิติทางอารมณ์และสังคมสูง การวัดผลผ่านระดับมาตรประมาณค่าจึงอาจส่งผลให้ไม่สามารถบันทึกแรงจูงใจเบื้องลึกและบริบท

จำเพาะได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งข้อจำกัดนี้จะถูกนำไปเสนอเป็นแนวทางในการผสมผสานระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในอนาคต

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2569 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิดลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนออกเป็น 5 ช่วงชั้นตามความกว้างอันตรภาคชั้น 0.80 ได้แก่ คะแนน 1.00–1.80 หมายถึงระดับน้อยที่สุด คะแนน 1.81–2.60 หมายถึงระดับน้อย คะแนน 2.61–3.40 หมายถึงระดับปานกลาง คะแนน 3.41–4.20 หมายถึงระดับมาก และคะแนน 4.21–5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์เพียรสัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิคแบบขั้นตอน (Stepwise) (วรพรต ไทยอารี และคณะ, 2567) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Statistical Assumptions) ของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอย่างเข้มงวด โดยผู้วิจัยจึงได้ทำการประมวลข้อมูลจากสถิติอนุมานที่มีอยู่ โดยอ้างอิงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคู่ใดๆ ที่ไม่เกิน 0.80 เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์เบื้องต้นในการยืนยันว่าแบบจำลองนี้ปราศจากปัญหาความสัมพันธ์ทับซ้อน

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.50) โดยด้านความต้องการส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.43) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.09, S.D. = 0.58) โดยด้านผลิตภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.72, S.D. = 0.53) ปัจจัยทางจิตวิทยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.90, S.D. = 0.21) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านอารมณ์ร่วม ($\bar{x}$ = 4.93, S.D. = 0.20) ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.45) โดยด้านศิลปินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. =

0.33) และการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.54, S.D. = 0.45)

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยทางสังคม ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต และระดับการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต

ปัจจัยที่ศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยทางสังคม	4.20	0.50	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมและแรงสนับสนุน	3.74	0.76	มาก
ด้านความต้องการส่วนบุคคล	4.66	0.43	มากที่สุด
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด	4.09	0.58	มาก
ด้านผลิตภัณฑ์	4.72	0.53	มากที่สุด
ด้านราคา	4.01	0.86	มาก
ด้านสถานที่	4.18	0.85	มาก
ด้านสิทธิพิเศษ	3.44	0.76	มาก
ปัจจัยทางจิตวิทยา	4.90	0.21	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจ	4.90	0.25	มากที่สุด
ด้านการรับรู้	4.86	0.31	มากที่สุด
ด้านอารมณ์ร่วม	4.93	0.20	มากที่สุด
ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต	4.07	0.45	มาก
ด้านศิลปิน	4.75	0.33	มากที่สุด
ด้านสถานที่	4.00	0.63	มาก
ด้านการจัดการ	3.94	0.60	มาก
ด้านการอำนวยความสะดวก	3.60	0.76	มาก
การตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต	4.54	0.45	มากที่สุด

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าตัวแปรอิสระส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตในทิศทางเดียวกันสูงที่สุด ($r = 0.24, p < 0.01$) รองลงมาคือปัจจัยทางสังคมซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำถึงปานกลาง ($r = 0.21, p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าหากแฟนคลับได้รับปัจจัยทางสังคมเพิ่มขึ้น การตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต

จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ตยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจในระดับต่ำ (r = 0.18, p < 0.01) ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดมีค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ(r = 0.22, p < 0.01) ซึ่งผลการวิเคราะห์ภาพรวมไม่พบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคู่ใดสูงเกิน 0.80 จึงยืนยันได้ว่าตัวแปรมีความเหมาะสมในการพยากรณ์โดยปราศจากปัญหาความสัมพันธ์ทับซ้อน

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา		ปัจจัยทางสังคม	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด	ปัจจัยทางจิตวิทยา	ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต	การตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต
ปัจจัยทางสังคม	Pearson Correlation	1.00	-0.02	0.02	0.11*	0.21**
	Sig.	-	0.73	0.64	0.03	0.00
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด	Pearson Correlation	-0.02	1.00	0.62**	0.58**	0.22**
	Sig.	0.73	-	0.00	0.00	0.00
ปัจจัยทางจิตวิทยา	Pearson Correlation	0.02	0.62**	1.00	0.43**	0.24**
	Sig.	0.64	0.00	-	0.00	0.00
ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต	Pearson Correlation	0.11*	0.58**	0.43**	1.00	0.18**
	Sig.	0.03	0.00	0.00	-	0.00

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05, ** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

จากวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยอิสระร่วมกันพยากรณ์การตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตได้ร้อยละ 14.6 (Adjust R^2 = 0.146, F=6.244, p=0.000) โดยปัจจัยทางสังคมด้านสภาพแวดล้อมและแรงสนับสนุนส่งผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด (B=0.50, β = 0.21, p < 0.01) เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากการชักชวนของกลุ่มเพื่อนและกระแสตอบรับเชิงบวกจากชุมชนออนไลน์ รองลงมาคือปัจจัยทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจ (B=0.29, β = 0.17, p < 0.01) เพื่อตอบสนองความสุขและให้รางวัลแก่ตนเอง ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ตด้านศิลปิน (B=0.22,

β = 0.16, p < 0.01) จากความเชื่อมั่นในภาพลักษณ์และศักยภาพการแสดง และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านสิทธิพิเศษ (B=0.07, β = 0.13, p < 0.05) ซึ่งเป็นตัวเร่งสำคัญที่สร้างความรู้สึกคุ้มค่าและกระตุ้นการตัดสินใจซื้อบัตรให้รวดเร็วขึ้นตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต

ตัวแปร	B	S.E.	β	t	p
(ค่าคงที่)	0.50	0.66		0.76	0.45
ปัจจัยทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมและแรงสนับสนุน (Xs1)	0.12	0.03	0.21	3.90	0.00**
ปัจจัยทางสังคม ด้านความต้องการส่วนบุคคล (Xs2)	0.03	0.06	0.03	0.51	0.61
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ (Xp1)	0.07	0.06	0.08	1.13	0.26
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านราคา (Xp2)	0.02	0.05	0.05	0.51	0.61
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านสถานที่ (Xp3)	0.01	0.05	0.01	0.12	0.91
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านสิทธิพิเศษ (Xp4)	0.07	0.03	0.13	2.41	0.02**
ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านแรงจูงใจ (Xps1)	0.29	0.10	0.17	2.85	0.01**
ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้ (Xps2)	0.01	0.09	0.01	0.10	0.92
ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านอารมณ์ร่วม (Xps3)	0.14	0.14	0.06	1.00	0.32
ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต ด้านศิลปิน (Xm1)	0.22	0.07	0.16	3.14	0.00**
ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต ด้านสถานที่ (Xm2)	0.09	0.05	0.13	1.73	0.09*
ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต ด้านการจัดการ (Xm3)	0.01	0.06	0.01	0.15	0.88
ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต ด้านการอำนวยความสะดวก (Xm4)	0.08	0.05	0.14	1.86	0.06*

R = 0.417, R^2 = 0.174, Adjust R^2 = 0.146, F=6.24, p=0.000

* ระดับนัยสำคัญที่ 0.05, ** ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตกลับพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอธิบายผ่านระดับปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับ ปัจจัยทางจิตวิทยา ในด้านอารมณ์ร่วม ด้านแรงจูงใจ และด้านการรับรู้ ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลริสา อากาศวิภาต (2564) พบว่า

แรงจูงใจในการชื่นชอบและสนับสนุนศิลปินเกาหลีนั้น มีความความเกี่ยวข้องกับกับหลักจิตวิทยาเรื่องความชอบที่ตอบสนองซึ่งกันและกัน ผลักดันให้แฟนคลับแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อศิลปินอย่างเข้มข้น เพื่อสร้างความพึงพอใจและความสุขให้กับตนเองและศิลปิน เช่น การเดินทางไปร่วมกิจกรรมคอนเสิร์ต อย่างไรก็ตาม นัยสำคัญที่น่าสนใจจากการรายงานในตารางที่ 1 คือ ปัจจัยทางจิตวิทยามีค่าเฉลี่ยภาพรวมสูงที่สุด และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำมาก ตัวเลขนี้บ่งชี้ถึงความแปรปรวนที่น้อยอย่างยิ่งของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสะท้อนลักษณะพฤติกรรมร่วมที่เป็นเอกภาพสูง (High Homogeneity) ของกลุ่มแฟนคลับดนตรีเคป็อป ในแง่การตีความผลทางสถิติ ค่า S.D. ที่ต่ำมากนี้อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดมีข้อผูกมัดทางอารมณ์และแรงขับเคลื่อนภายในทำนองเดียวกัน การเกาะกลุ่มของข้อมูลเช่นนี้ส่งผลดีต่อการยืนยันความคงเส้นคงวาของทฤษฎีแรงจูงใจแฟนดอม แต่ในทางกลับกัน ข้อจำกัดด้านความแปรปรวนที่ต่ำ (Low Variance) อาจทำให้ขนาดของอิทธิพลในตัวแบบจำลองสหสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ มีค่าไม่สูงเท่าที่ควรเมื่อเทียบกับระดับคะแนนจริง เนื่องจากข้อมูลไม่มีการกระจายตัวเพียงพอที่จะดึงอำนาจการพยากรณ์เชิงเส้นตรงออกมาได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต ด้านศิลปิน และ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ทั้ง 2 ปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวัฒน์ อังสนาวสิน และ นพรัตน์ บุญเพียรผล (2568) พบว่า ตัวศิลปินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับสูง ทางผู้เข้าร่วมงานย่อมพิจารณาจากภาพลักษณ์ของศิลปินและความสามารถในการแสดงเป็นหลัก มีส่วนช่วยดึงดูดให้แฟนคลับตัดสินใจเข้าร่วมชมการแสดงสดเพื่อสัมผัสประสบการณ์จริง รวมไปถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีราภรณ์ สำราญกิจ (2563) พบว่า ปัจจัยที่สร้างความจงรักภักดีของแฟนคลับชาวไทยที่มีต่อศิลปิน K-Pop เกิดจากความรู้สึกผูกพัน และการที่ศิลปินสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ชมได้อย่างทั่วถึงในพื้นที่คอนเสิร์ต ส่งผลให้แฟนคลับเกิดความประทับใจและมีความตั้งใจที่จะสนับสนุนศิลปินในระยะยาว

ในทางตรงกันข้าม ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์กลับชี้ให้เห็นข้อค้นพบที่ขัดแย้งกับหลักทฤษฎีการตลาดทั่วไป โดยพบว่าปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด (4Ps) ภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต ซึ่งประเด็นนี้ถือเป็นข้อค้นพบวิกฤตเชิงทฤษฎีการตลาด (Critical Marketing Paradox) เนื่องจากแสดงให้เห็นว่าโครงสร้างการกระตุ้นผู้บริโภคผ่านส่วนประสมการตลาดแบบดั้งเดิม (เช่น ด้านราคา หรือ

สถานที่) ลดบทบาทและอิทธิพลลงอย่างสิ้นเชิงในบริบทของเศรษฐกิจแฟนดอม (Fandom Economy) แฟนคลับไม่ได้ตัดสินใจซื้อบัตรคอนเสิร์ตโดยอิงตามเกณฑ์ความคุ้มค่าเชิงราคาหรือความสะดวกของทำเลที่ตั้งเป็นหลักเหมือนผู้บริโภคทั่วไป ข้อมูลนี้เปิดมุมมองที่แตกต่างจากงานวิจัยของ ลลิตา พุทธชาด (2561) และ ภาสวิชญ์ ชินธรรมรักษ์ (2566) ที่ระบุว่าปัจจัยราคาและสิ่งเร้าทางการตลาดแบบดั้งเดิมทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการชี้นำพฤติกรรมซื้อของผู้บริโภค ความแตกต่างเชิงบริบทนี้ยืนยันเชิงวิพากษ์ว่า พฤติกรรมของแฟนคลับเคป็อปในประเทศไทยขับเคลื่อนด้วยมูลค่าเชิงอารมณ์ (Emotional Value) และความสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ระหว่างพวกเขากับศิลปินเหนือกว่าสิ่งเร้าเชิงพาณิชย์ ส่งผลให้กลยุทธ์การตั้งราคาหรือข้อจำกัดด้านกายภาพของสถานที่จัดงานไม่มีผลต่อการยับยั้งความต้องการเข้าร่วมชมการแสดงสดระดับสเตเดียม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต NCT 127 จากการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากปัจจัยทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตสูงที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรธน์ วิมลอุดมสิทธิ์ (2564) พบว่า การที่บุคคลโดยทั่วไปจะตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หรือเลือกใช้บริการ อาจมีปัจจัยทางจิตวิทยา (Psychological factors) เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลนั้น ตัดสินใจบริโภคผลิตภัณฑ์และบริการ และยังสอดคล้องกับแบบจำลองทัศนคติของ Schiffman & Wisenblit (2019) อธิบายว่า องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นอารมณ์และความรู้สึกชอบที่มีต่อศิลปิน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่นำไปสู่องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Conative component) หรือความตั้งใจที่จะซื้อบัตรคอนเสิร์ตนั่นเอง รองลงมา คือ ปัจจัยทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจในลำดับถัดมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรมณฑ์ เรืองศรี (2563) พบว่า ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย ครอบครัว เพื่อน และบุคคลที่มีชื่อเสียง กลายเป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน และส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อ ในขณะที่ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ตมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ไม่พบปัญหาความสัมพันธ์ที่ซ้อนทับกัน (Multicollinearity) ทำให้ตัวแปรมีความเหมาะสมในการนำไปพยากรณ์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต NCT 127 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางสังคมด้านสภาพแวดล้อมและแรงสนับสนุน ปัจจัยทางจิตวิทยาด้านแรงจูงใจ ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ตด้านศิลปิน และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านสิทธิพิเศษ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนในกระบวนการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ตได้ร้อยละ 14.6 (Adjust R2 = 0.146, F = 6.24, p < 0.01) ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรากฏในระดับร้อยละ 14.6 บ่งชี้ว่าแบบจำลองนี้ยังมีตัวแปรภายนอกอื่นที่ไม่ได้นำมาคำนวณในแบบจำลองนี้อีกถึงร้อยละ 85.4 ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเข้าชมคอนเสิร์ต ปรากฏการณ์นี้สะท้อนว่าการตัดสินใจเข้าร่วมอีเวนต์ระดับสเตเดียมของกลุ่มแฟนคลับขับเคลื่อนด้วยมิติที่ซับซ้อนเกินกว่าปัจจัยพื้นฐานทั่วไป ตัวแปรวิกฤตที่ส่งผลกระทบสูงและควรนำมาศึกษาเพิ่มเติมในอนาคตคือ ปัจจัยการรับรู้ความคุ้มค่าเชิงประสบการณ์ (Perceived Experiential Value) ปัจจัยความจงรักภักดีเชิงพฤติกรรมต่อตราสินค้าศิลปิน (Brand Loyalty) และปัจจัยความพร้อมทางเศรษฐกิจส่วนบุคคลรวมถึงค่าใช้จ่ายแฝงในการเดินทาง (Financial Constraints and Opportunistic Costs) ซึ่งทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริโภคระบุว่าสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยกำหนดด่านสุดท้ายในขั้นการกระทำ (Act) สามารถอภิปรายผลตามลำดับอิทธิพลได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมและแรงสนับสนุน ส่งผลกระทบต่อระดับการตัดสินใจซื้อสูงที่สุด กลไกนี้อธิบายได้ด้วยขั้นการถาม (Ask) ในโมเดลเส้นทางผู้บริโภค 5A’s ซึ่งระบุว่าในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ผู้บริโภคกลุ่มแฟนดอมจะไม่ประมวลผลข้อมูลเพียงลำพัง ผู้บริโภคจะอาศัยบรรทัดฐานทางสังคมและการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนเสมือนในชุมชนออนไลน์ (Virtual Community) เป็นเครื่องมือคัดกรอง ข้อมูลคำวิจารณ์เชิงบวกและแรงกดดันทางสังคมรอบตัวทำหน้าที่ลดความเสี่ยงจากการซื้อบัตรราคาสูง ข้อค้นพบนี้ยืนยันแนวคิดของ Durmaz and Gündüz (2021) ที่ว่าสิ่งแวดล้อมทางสังคมทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดกรอบทัศนคติและพฤติกรรมการบริโภคขั้นสุดท้าย

2. ปัจจัยทางจิตวิทยา ด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลสูงเป็นลำดับที่สอง ตัวแปรนี้ขับเคลื่อนผ่านกระบวนการทางจิตวิทยาภายในที่เรียกว่าแรงจูงใจในการให้รางวัลตนเอง (Self-reward Motivation) ผู้ชมเลือกบริโภคคอนเสิร์ตเพื่อตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์และจิตใจขั้นสูง (Hedonic Consumption) เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดสะสม การตัดสินใจนี้สอดคล้องกับแบบจำลองกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค (EKB Model) ในขั้นการรับรู้ความต้องการที่

ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมขวนขวายเพื่อบรรลุความสุขขั้นพื้นฐาน แรงจูงใจภายในของแฟนคลับจะแปรเปลี่ยนเป็นความเต็มใจจ่ายในระดับที่สูงกว่าผู้บริโภคสินค้าทั่วไปตามกลไกที่ กุลริสา อากาศวิภาต (2564) และ พรนิภา แก้วใส และคณะ (2565) ระบุไว้

3. ปัจจัยการจัดการคอนเสิร์ต ด้านศิลปิน ส่งผลเชิงสาเหตุเป็นลำดับที่สาม องค์ประกอบด้านตัวศิลปินทำหน้าที่เป็นสิ่งเร้าหลัก (Core Product) ในกระบวนการประเมินทางเลือกตามแนวคิด EKB Model ภาพลักษณ์ ความสามารถในการดึงดูดใจ และปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ของศิลปินสร้างแรงจูงใจให้ออกไปสัมผัสประสบการณ์จริงในรูปแบบออฟไลน์ ข้อมูลนี้รองรับข้อค้นพบของ ขวัญเนตร บัวประเสริฐ และชฎาพร ฑีฆาอุตมากร (2567) รวมถึง **Choi (2024)** ที่ชี้ชัดว่าการปฏิสัมพันธ์ในพื้นที่กายภาพจริงสร้างความผูกพันเชิงโครงสร้างและให้คุณค่าเชิงประสบการณ์แก่ผู้ชมมากกว่าการบริโภคผ่านสื่อดิจิทัลเพียงอย่างเดียว

4. ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ด้านสิทธิพิเศษ มีอิทธิพลเป็นลำดับสุดท้าย กลไกของตัวแปรนี้ทำหน้าที่เป็นตัวเร่งปฏิกิริยา (Catalyst) ในขั้นการประเมินความคุ้มค่า การจัดสรรสิทธิประโยชน์จำเพาะ เช่น รอบซ้อมการแสดง (Soundcheck) หรือสินค้า limited edition เป็นการเพิ่มอรรถประโยชน์ส่วนเกินที่ผู้บริโภคจะได้รับนอกเหนือจากตัวเนื้อหาคอนเสิร์ตปกติ กลไกนี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสิทธิประโยชน์ (Benefit Management) ของ ปรียาวดี ผลเอนก (2565) ที่ระบุว่าสิทธิพิเศษที่ตรงกับความต้องการเฉพาะกลุ่มทำหน้าที่เป็นสิ่งเร้าทางการตลาดที่ทรงพลังในการขจัดความลังเลใจและส่งผลให้เกิดการตัดสินใจซื้อในทันที

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ มีส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 ด้านการออกแบบสิทธิพิเศษและราคาบัตร ผู้จัดงานคอนเสิร์ตควรปรับปรุงนโยบายการกำหนดราคาด้วยกลยุทธ์การแบ่งส่วนตลาดผ่านแพ็กเกจราคาบัตรที่หลากหลาย เพื่อรองรับกลุ่มเป้าหมายหลักที่เป็นนักศึกษาซึ่งมีข้อจำกัดด้านรายได้ส่วนบุคคล แต่ในขณะเดียวกันผู้จัดงานต้องเพิ่มมูลค่าเพิ่มในส่วนประสมการตลาดด้านสิทธิพิเศษสำหรับกลุ่มบัตรราคาสูงหรือบัตร VIP เช่น การมอบสิทธิ์เข้าชมรอบซ้อมการแสดง (Soundcheck) ช่องทางเข้างานพิเศษ หรือการผลิตของที่ระลึกจำกัดจำนวนที่ไม่สามารถหาซื้อได้ทั่วไป มาตรการนี้จะช่วยกระตุ้นการรับรู้ความคุ้มค่าและเร่งอัตราการตัดสินใจซื้อบัตรให้

รวดเร็วยิ่งขึ้นในกลุ่มแฟนคลับ 1.2 ด้านการทำการตลาดและการสื่อสารแบรนด์ศิลปิน เนื่องจากปัจจัยทางสังคมด้านสภาพแวดล้อมและแรงสนับสนุนเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีขนาดอิทธิพลสูงสุดต่อการประเมินทางเลือก ผู้จัดงานจึงควรขับเคลื่อนการสื่อสารผ่านกลยุทธ์การตลาดชุมชนแฟนดอม (Fandom Community Marketing) โดยการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้เกิดการสร้างพื้นที่สนทนาร่วม การกำหนดระบบแฮชแท็กเฉพาะ (Hashtags) หรือการจัดแคมเปญกิจกรรมร่วมกันบนแพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ รูปแบบการจัดการสื่อสารนี้จะช่วยกระตุ้นการแพร่กระจายของกระแสเชิงบวกและการรีวิวข้อมูลแบบปากต่อปากทางดิจิทัล ซึ่งส่งผลตรงต่อความมั่นใจในขั้นการซื้อบัตร และ 1.3 ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจระดับพื้นที่ ฐานผู้ชมส่วนใหญ่ที่มีสัดส่วนเป็นเพศหญิงจำนวนมากและรวมถึงกลุ่มผู้ชมข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน ถือเป็นโอกาสในการขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมการขายร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจรายรอบสนามกีฬา ผู้จัดงานและภาคเอกชนในพื้นที่ควรบูรณาการสิทธิประโยชน์ร่วมกับธุรกิจโรงแรม ภัตตาคาร ศูนย์บริการสปาเพื่อสุขภาพ หรือแหล่งชอปปิงที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงกับสถานที่จัดกิจกรรม กลไกการตลาดร่วมนี้จะช่วยยกระดับประสบการณ์การบริโภคสดแบบครบวงจรและเพิ่มศักยภาพการหมุนเวียนของเม็ดเงินภายในระบบเศรษฐกิจท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย 2.1 การขยายระเบียบวิธีวิจัยสู่เชิงคุณภาพเพื่อขจัดข้อจำกัดมาตรวัด เพื่อแก้ข้อจำกัดของการใช้แบบสอบถามปลายปิดเพียงรูปแบบเดียวในการบันทึกข้อมูลพฤติกรรมแฟนดอมที่มีความซับซ้อนเชิงอารมณ์ การศึกษาในอนาคตควรนำระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative-Qualitative Mixed Methods) เข้ามาผสมผสาน โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ร่วมกับกลุ่มแกนนำแฟนคลับอย่างเป็นระบบ แนวทางนี้จะช่วยทำความเข้าใจแรงจูงใจเบื้องลึกทางจิตวิทยา กระบวนการรวมกลุ่มและมิติเชิงอารมณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อบัตรและสินค้าออฟฟิเชียล 2.2 การศึกษาเปรียบเทียบเชิงพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรมแฟนคลับ นักวิจัยในอนาคตควรออกแบบการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Study) ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมผู้บริโภคของกลุ่มศิลปินเอเชีย (K-Pop) และกลุ่มศิลปินชาติตะวันตก เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านการให้คุณค่าต่อองค์ประกอบการแสดงสดและทัศนคติที่มีต่อรูปแบบสิทธิพิเศษเฉพาะ ข้อค้นพบในลักษณะนี้จะเป็นฐานข้อมูลเชิงทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ต่อการตั้งรับและกำหนดกลยุทธ์การจัดการมหกรรมดนตรีให้สอดรับกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแฟนคลับในแต่ละ

บริบทของประเทศปลายทาง และ 2.3 การเพิ่มตัวแปรภายนอกในแบบจำลองสถิติตามข้อค้นพบ Adjusted R^2 เนื่องจากค่า Adjusted R^2 ในงานวิจัยครั้งนี้มีระดับความสามารถในการพยากรณ์ความแปรปรวนของการตัดสินใจซื้อบัตรได้ร้อยละ 15 ซึ่งบ่งชี้ว่ามีแปรแปรผันภายนอกอีกร้อยละ 85 ที่ยังไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลองปัจจุบัน การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทดสอบและเพิ่มตัวแปรเชิงพฤติกรรมเฉพาะกลุ่มเพิ่มเติม ตัวแปรที่ควรนำมาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ประกอบด้วย ตัวแปรความผูกพันต่อตราสินค้าศิลปิน (Artist Brand Attachment) ตัวแปรเอกลักษณ์ทางสังคมของกลุ่มแฟนคลับ (Social Identity of Fandom) และตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์เชิงอารมณ์ (Emotional Experiential Factors) ซึ่งจะช่วยเพิ่มค่าอำนาจการพยากรณ์และสร้างความลึกซึ้งในการอธิบายกลไกการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

เอกสารอ้างอิง

กุลริสา อากาศวิภาต. (2564). พฤติกรรมการเปิดรับสื่อที่มีผลต่อการชื่นชอบศิลปินเกาหลีของแฟนคลับชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สถาบันส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน). (2567). รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจสร้างสรรค์ประจำปี 2567. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์.

ขวัญเนตร บัวประเสริฐ และชฎาพร ฑีฆาอุตมากร. (2567). การตัดสินใจซื้อบัตรชมคอนเสิร์ตของผู้บริโภคในประเทศไทย. ใน วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จงรักษ์ สุทธไชย และชื่นจิตต์ แจ้งเจนกิจ. (2567). ปัจจัยทางสังคมและปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ดูแลผิวหน้าออร์แกนิคของ Generation Z. Procedia of Multidisciplinary Research, 2(5), 1-11.

ชาคริต รถทอง. (2561). ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเข้าชมงานเทศกาลดนตรี EDM. ใน วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธรรมธร จาง. (2568). ตลาดคอนเสิร์ต 5,000 ล้าน ปี 2025 กดบัตรกันคึกคัก. Marketeer. เรียกใช้เมื่อ 3 มิถุนายน 2569 จาก https://marketeeronline.co/archives/399716

นัทยา เสาทอง. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อบัตรคอนเสิร์ตเทศกาลดนตรีของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร ช่วงยุคโควิด-19. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประภาพร คงเขียว. (2562). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางจากเกาหลีใต้และญี่ปุ่นของผู้บริโภคในเจเนอเรชั่น Z. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ, 7(1), 10–23.

ปรัชญา นันทปวี. (2561). อิทธิพลของสื่อสารการตลาดแบบดิจิทัล ส่วนประสมทางการตลาด 4P และ ผู้มีอิทธิพลที่มีต่อการตัดสินใจซื้อสมาร์ททีวีในกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปรียาวดี ผลเอนก. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพแนวทางการจัดการโลจิสติกส์ของผู้จัดงานตามกระบวนทัศน์งานแฟนมีตติ้งซีรีส์วายท่ามกลางกระแสวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป. วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี, 8(1), 85-98.

ปิยวัฒน์ อังสนาวสิน. (2567). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าชมคอนเสิร์ตศิลปินเกาหลีของกลุ่มเจเนอเรชัน Z. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว โรงแรม และอีเวนต์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยวัฒน์ อังสนาวสิน และ นพรัตน์ บุญเพียรผล. (2568). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าชมคอนเสิร์ตศิลปินเกาหลีของกลุ่มเจนเนอเรชัน Z. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 7(1), 325-338.

ปิ่นปรากรม ก้อนทอง และณัฏฐ์ชุดา วิจิตรจามรี. (2568). การเปิดรับสื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรมการชมคอนเสิร์ตศิลปินไทยของผู้บริโภค Gen Y. วารสารนิเทศศาสตรปริทัศน์, 29(3), 201-212.

พรนิภา แก้วใส, วนัสนันท์ แสนเสา, สุตาภี แสนกุล, และวัชระ เชียงกูล. (2565). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลทำให้แฟนคลับเต็มใจที่จะจ่ายเงินเพิ่มขึ้นในการเข้าชมคอนเสิร์ตของศิลปิน K-POP ในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ, 6(1), 31-45.

ภัทรมณฑ์ เรืองศรี. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ประกอบการร้านกาแฟและผู้ใช้บริการร้านกาแฟต่อนโยบายลดขยะพลาสติกตามโรดแมปการจัดการขยะพลาสติก พ.ศ. 2561-2573. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาสวิชญ์ ชินธรรมรักษ์. (2566). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคน้ำมันเครื่อง กรณีศึกษาแบรนด์ ABC ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลลิตา พุทธชาด. (2561). ปัจจัยส่วนประสมการตลาด (4P) ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์เสริมอาหารของผู้ฟังวิทยุกระจายเสียง ในเขตบางบอน จังหวัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.

วรพรต ไทยอารี, รัชนิพันธ์ เมธาอัครเกียรติ, มนัสสินี บุญมีศรีสง่า, และระชานนท์ ทวีผล. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจชมคอนเสิร์ตเทย์เลอร์ สวิฟต์ ดิเอราส์ทัวร์ ในประเทศสิงคโปร์. วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์, 4(2), 484-494.

วรวรรธน์ วิมลอุดมสิทธิ์. (2564). ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการสถานบันเทิงย่านเอกมัยของผู้ใช้บริการสถานบันเทิง ในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วีราภรณ์ สำราญกิจ. (2563). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีของกลุ่มแฟนคลับชาวไทยที่มีผลต่อศิลปินกลุ่มเคป๊อบในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศรัณย์ นิลศิลา. (2566). Music concert economy: ทัวร์คอนเสิร์ตสร้างมูลค่าขนาดไหนในปี 2023. อะเจนด้า. เรียกใช้เมื่อ 3 มิถุนายน 2569 จาก https://agenda.co.th/lifestyle/fun/music-concert-economy-2023/

สมชาย เล็กเจริญ และชัญญา นุตตะไลย์. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อบัตรคอนเสิร์ตบนแอปพลิเคชันทิคเก็ตเมล่อนของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารบัณฑิตศาส์นมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 20(1), 23-37.

สิทธิศักดิ์ รุ่งเจริญสุขศรี. (2568). ฮามูน: พลังแห่งเสียงที่ปกป้องเมือง - จาก K-Pop Demon Hunters สู่ระบบนิเวศดนตรีที่มีพลัง. สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน). เรียกใช้เมื่อ 3 มิถุนายน 2569 จาก https://www.creativethailand.org/article-read?article_id=35043

ไทยทิกเก็ตเมอร์เจอร์. (2568). และนี่คือคาราโอเกะที่ใหญ่ที่สุด! ประมวลภาพคอนเสิร์ต NCT 127 บัตร SOLD OUT รวมผู้ชมกว่า 36,000 คน. ทีทีเอ็ม วาไรตี้. เรียกใช้เมื่อ 3 มิถุนายน 2569 จาก https://www.thaiticketmajor.com/variety/exclusive/15661/

Acemogullari, M. (2020). The Influence of psychological, social, and cultural factors towards consumer buying behavior on online shopping in Bangkok. In Independent Study of Master of Business Administration Bangkok University.

Choi, H. (2024). Do K-pop consumers' fandom activities affect their happiness, listening intention, and loyalty?. Behavioral Sciences, 14(12), 1136.

Durmaz, Y., & Gündüz, G. (2021). A Theoretical Approach to Social Factors Influencing Consumer Behavior. International Journal of Research - GRANTHAALAYAH, 9(11), 252-257.

Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. (2021). Marketing 5.0: Technology for Humanity. John Wiley & Sons.

Kotler, P., & Keller, K. (2016). Marketing Management. (16th ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management. (14th ed.). Pearson.

Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2019). Consumer behavior. (12th ed.). Pearson.

Suvittawat, A. (2022). The influence of customer expectations, customer loyalty, customer satisfaction and customer brand loyalty on customer purchasing intentions: A case study of K-POP fans in Thailand. African Journal of Business Management, 16(1), 1-9.

Yamane, T. (1973). Statistics, An Introductory Analysis (3rd ed.). Harper and Row Publications.

การพัฒนาทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นโดยใช้ชุดฝึกทักษะตามแนวสตอรี่ไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*

THE DEVELOPMENT OF JAPANESE SPEAKING SKILLS USING STORYLINE-BASED LEARNING PACKAGES FOR GRADE 11 STUDENTS

เจนวิทย์ ต่อพัฒนนันท์[1], นพวรรณ ฉิมรอยลาภ[2] และ ยุพกา ฟูกุชิม่า[3]

Jenwit Torpattananun[1], Nopphawan Chimroylarp[2] and Yupaka Fukushima[3]

[1-3]ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1-3]Department of Education, Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author's Email: Jenwit.to@ku.th

วันที่รับบทความ : 8 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 15 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 17 พฤษภาคม 2569

Received 8 May 2026; Revised 15 May 2026; Accepted 17 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสามารถการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นของนักเรียนก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นตามแนวสตอรี่ไลน์ 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์การพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นหลังการใช้ชุดฝึกทักษะตามแนวสตอรี่ไลน์ และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการใช้ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นตามแนวสตอรี่ไลน์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น โดยใช้แบบแผนการทดลองกลุ่มเดียว กลุ่มเป้าหมายคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เลือกเรียนแผนการเรียนภาษาญี่ปุ่น โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา ภาคปลาย ปีการศึกษา 2568 จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นตามแนวสตอรี่ไลน์ จำนวน 7 บท 2) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้น และ 3)

Citation:

*เจนวิทย์ ต่อพัฒนนันท์, นพวรรณ ฉิมรอยลาภ และ ยุพกา ฟูกุชิม่า. (2569). การพัฒนาทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นโดยใช้ชุดฝึกทักษะตามแนวสตอรี่ไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 452-465.

Jenwit Torpattananun, Nopphawan Chimroylarp and Yupaka Fukushima. (2026). The Development Of Japanese Speaking Skills Using Storyline-Based Learning Packages For Grade 11 Students. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 452-465.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพัฒนาการสัมพัทธ์ การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว และการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างไม่อิสระจากกัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสามารถการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผลสัมฤทธิ์การพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นหลังการใช้ชุดฝึกทักษะผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนผ่านเกณฑ์จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 และ 3) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดฝึกทักษะภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.55)

คำสำคัญ: ชุดฝึกทักษะ, การพูดภาษาญี่ปุ่น, สตอรี่ไลน์, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study students' basic Japanese speaking ability before and after using Storyline-based Japanese speaking skill practice packages; 2) examine students' basic Japanese speaking achievement after using the Storyline-based skill practice packages; and 3) investigate students' satisfaction with the use of the Storyline-based Japanese speaking skill practice packages. This study was a preliminary experimental research using a one-group experimental design. The target group consisted of 12 Grade 11 students enrolled in the Japanese language program at Kasetsart University Laboratory School, Center for Educational Research and Development, during the second semester of the 2025 academic year. The research instruments were: 1) seven Storyline-based basic Japanese speaking skill practice packages; 2) a basic Japanese speaking achievement test; and 3) a satisfaction questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, relative gain score, one-sample t-test, and dependent samples t-test.

The research findings revealed that: 1) students' basic Japanese speaking ability after learning through the skill practice packages was significantly higher than before learning at the .05 level; 2) students' basic Japanese speaking

achievement after using the skill practice packages met the 70 percent criterion with statistical significance at the .05 level, with 11 students passing the criterion, accounting for 91.67 percent; and 3) overall, students' satisfaction with the skill practice packages was at the highest level ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.55).

Keywords: Skill Practice Packages, Japanese Speaking, Storyline, Grade 11 Students

บทนำ

ภาษาญี่ปุ่นเป็นภาษาต่างประเทศที่มีความสำคัญต่อผู้เรียนในประเทศไทย เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นมีความสัมพันธ์กับประเทศไทยทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการศึกษา โดยเฉพาะการลงทุนของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยที่มีอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาษาญี่ปุ่นเป็นทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการสื่อสารในบริบทที่เกี่ยวข้องกับประเทศญี่ปุ่นได้ (Japan External Trade Organization, 2021; สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2568) นอกจากนี้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ยังมุ่งให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน โดยเฉพาะทักษะการพูดซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ความรู้สึก และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

อย่างไรก็ตาม จากการจัดการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นในระดับมัธยมศึกษา พบว่า แม้นักเรียนจะมีความรู้ด้านตัวอักษร คำศัพท์ และไวยากรณ์ภาษาญี่ปุ่น แต่ยังขาดโอกาสในการฝึกพูดอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนบางส่วนไม่สามารถสื่อสารภาษาญี่ปุ่นได้อย่างคล่องแคล่วและมั่นใจ อีกทั้งยังมีความเขินอายหรือกังวลว่าจะพูดผิด การพัฒนาทักษะการพูดจึงควรดำเนินควบคู่กับการเรียนรู้ภาษาในขั้นพื้นฐาน เพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้ด้านภาษาญี่ปุ่นไปใช้สื่อสารได้จริง ไม่ใช่เพียงจดจำรูปภาษา คำศัพท์ หรือโครงสร้างไวยากรณ์เท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Japan Foundation ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาญี่ปุ่นเพื่อปฏิบัติภารกิจและสื่อสารได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ (The Japan Foundation, 2010)

ชุดฝึกทักษะเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝน ทบทวน และพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจนเกิดความเข้าใจและความ

ชำนาญ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นความก้าวหน้าจากผลการเรียนรู้ของตนเองได้ (สุนันทา สุนทรประเสริฐ, 2547; สุวิทย์ มูลคำ และสุนันทา สุนทรประเสริฐ, 2550) ขณะเดียวกัน วิธีการสอนแบบสตอรี่ไลน์เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้เรื่องราว ฉาก ตัวละคร วิถีชีวิต และเหตุการณ์หรือปัญหาเป็นแกนในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับสถานการณ์การเรียนรู้มากขึ้น ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ ฝึกคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และใช้ภาษาในบริบทที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริงได้ (ทิศนา แขมมณี, 2548; อรรถพล อนันตวรสกุล, 2545) อีกทั้งการนำชุดฝึกทักษะมาผสานกับแนวสตอรี่ไลน์จึงอาจช่วยให้การฝึกพูดภาษาญี่ปุ่นมีความน่าสนใจ เป็นลำดับขั้น และสอดคล้องกับการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารมากยิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงพัฒนาชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นตามแนวสตอรี่ไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เลือกเรียนแผนการเรียนภาษาญี่ปุ่น โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา โดยออกแบบเนื้อหาจากสถานการณ์ของนักเรียนแลกเปลี่ยนที่เดินทางไปใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น ผ่านตัวละครและเหตุการณ์ต่อเนื่องจำนวน 7 บท เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกพูดภาษาญี่ปุ่นในสถานการณ์ที่มีความหมาย สนุกสนาน และใกล้เคียงกับการใช้ภาษาจริง อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้น และเป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนภาษาญี่ปุ่นในการนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสามารถการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นโดยใช้ชุดฝึกทักษะด้วยแนวสตอรี่ไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลัง

2. ศึกษาผลสัมฤทธิ์การพูดหลังจากใช้ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นด้วยแนวสตอรี่ไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

3. ศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นด้วยแนวสตอรี่ไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสามารถการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นหลังจากใช้ชุดฝึกทักษะด้วยแนวสตอรี่ไลน์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลสัมฤทธิ์ด้านการพูดหลังจากใช้ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นด้วยแนวสตอรี่ไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจต่อการใช้ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นด้วยแนวสตอรี่ไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 อยู่ในระดับมาก

การทบทวนวรรณกรรม

ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่น

ชุดฝึกทักษะเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ผู้สอนสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทบทวน และพัฒนาความสามารถในเรื่องที่เรียนมาแล้วให้เกิดความเข้าใจ ความคล่องแคล่ว และความชำนาญมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมในชุดฝึกควรเรียงลำดับจากง่ายไปยาก มีคำชี้แจงที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามศักยภาพของตนเองและมองเห็นความก้าวหน้าในการเรียนรู้ได้ (สุนันทา สุนทรประเสริฐ, 2547; สุวิทย์ มูลคำ และสุนันทา สุนทรประเสริฐ, 2550) สำหรับทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่น ผู้เรียนจำเป็นต้องฝึกใช้ภาษาเพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก และข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้ฟังเข้าใจ โดยคำนึงถึงความถูกต้องของคำศัพท์ ไวยากรณ์ การออกเสียง น้ำเสียง ท่าทาง และความเหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรม การพัฒนาทักษะการพูดจึงควรจัดให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาญี่ปุ่นในสถานการณ์ที่หลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำภาษาไปใช้ในการสื่อสารได้จริง (The Japan Foundation, 2010; Mishra, 2017)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การใช้ชุดฝึกทักษะสามารถช่วยพัฒนาความสามารถทางภาษาของผู้เรียนได้ โดยดวงแข มณีศิริ (2561) พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยชุดฝึกทักษะมีทักษะหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกทักษะในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าชุดฝึกทักษะเป็นสื่อที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่นได้อย่างเหมาะสม

การจัดการเรียนรู้ตามแนวสตอรี่ไลน์

การจัดการเรียนรู้ตามแนวสตอรี่ไลน์เป็นวิธีการสอนที่ใช้เรื่องราวเป็นแกนในการดำเนินกิจกรรม โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ฉาก ตัวละคร การดำเนินชีวิต และเหตุการณ์หรือปัญหาที่ต้องแก้ไข ผู้สอนใช้คำถามหลักเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์และดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง วิธีการดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกับสถานการณ์การเรียนรู้ เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (วลัย พานิช, 2547; ทิศนา แขมมณี, 2548) เมื่อนำมาใช้กับการเรียนภาษาญี่ปุ่น การจัดกิจกรรมตามแนวสตอรี่ไลน์สามารถช่วยให้ผู้เรียนฝึกใช้ภาษาในบริบทที่มีความหมาย ผ่านการสวมบทบาทและสถานการณ์จำลองที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริง ซึ่งอาจช่วยลดความกังวลในการพูดและส่งเสริมความมั่นใจในการสื่อสารได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์พบว่า วิธีการนี้สามารถพัฒนาทักษะทางภาษาและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนได้ โดยนิธิวรรณ นุชน้อย (2560) พบว่านักเรียนที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์มีทักษะการใช้ภาษาไทยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีเจตคติต่อการเรียนอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ นิคม กงนะ, อุดมลักษม์ กูลศรีโรจน์ และศิริรัตน์ ศรีสอาด (2568) พบว่า กิจกรรมตามแนวคิดสตอรี่ไลน์สามารถส่งเสริมการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมภาษาญี่ปุ่นของนักเรียนได้ และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศที่พบว่า การใช้แบบฝึกหรือสื่อการเรียนรู้ที่ออกแบบอย่างเป็นระบบสามารถส่งเสริมทักษะทางภาษาและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้ โดยเฉพาะเมื่อกิจกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาอย่างต่อเนื่องในบริบทที่มีความหมาย (Trisnaningsih, 2015; Daryanes et al., 2023) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้ที่ใช้ชุดฝึกทักษะร่วมกับแนวสตอรี่ไลน์เพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นของนักเรียน

สรุปได้ว่า ชุดฝึกทักษะเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบ ส่วนการจัดการเรียนรู้ตามแนวสตอรี่ไลน์ช่วยสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่องและมีความหมาย ทำให้ผู้เรียนได้สวมบทบาท คิดแก้ปัญหา และใช้ภาษาในบริบทที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับชุดฝึกทักษะ ทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่น และการจัดการเรียนรู้ตามแนวสตอรี่ไลน์มาบูรณาการเพื่อพัฒนาชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นตามแนวสตอรี่ไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น โดยใช้แบบแผนการทดลองกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังเรียน เพื่อศึกษาความสามารถการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นของนักเรียนก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นตามแนวสตอรี่ไลน์ และใช้แบบแผนการทดลองกลุ่มเดียวทดสอบหลังเรียนอย่างเดียว เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นหลังการใช้ชุดฝึกทักษะเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70

2. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เลือกเรียนแผนการเรียนภาษาญี่ปุ่น โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษาภาคปลาย ปีการศึกษา 2568 จำนวน 12 คน โดยใช้กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดในการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นตามแนวสตอรี่ไลน์ จำนวน 7 บท ได้แก่ พบกับครอบครัวอุปถัมภ์ครั้งแรก นายตะวันได้รับการพาเดินชมทั่วโรงเรียน ทัศนศึกษาเพื่อการเรียนรู้ ชีวิตจริงในรั้วโรงเรียนประเทศญี่ปุ่น ทัศนศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิยาซากิ วันแห่งการเรียนรู้วัฒนธรรม และไว้พบกันใหม่ 2) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้น 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นแนวสตอรี่ไลน์ โดยผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยเสนอชุดฝึกทักษะ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการพูดภาษาญี่ปุ่น และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของกิจกรรม ภาษา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกทักษะกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง โดยให้นักเรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนในแต่ละบท จากนั้นเก็บคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นหลังการใช้ชุดฝึกทักษะ และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนหลังเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าพัฒนาการสัมพัทธ์ เปรียบเทียบความสามารถการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นก่อนและหลังเรียนโดยใช้การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างไม่อิสระจากกัน เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นหลังเรียนกับเกณฑ์

ร้อยละ 70 ใช้การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว เก็บจากแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนหลังใช้ชุดฝึกทักษะโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. ผลความสามารถการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นก่อนเรียนและหลังเรียน

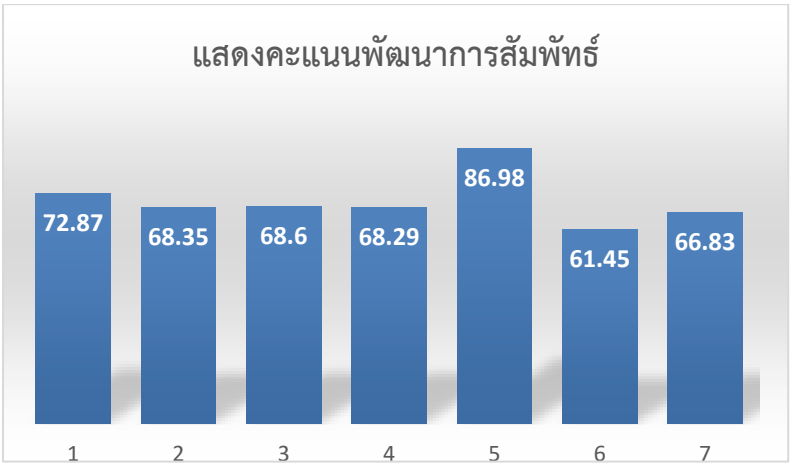
พบว่าคะแนนหลังการใช้ชุดฝึกทักษะ สูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ รวมถึงคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบค่า t ของความสามารถการพูดก่อนเรียนและหลังเรียนจากการใช้ชุดฝึกทักษะรายบุคคลในภาพรวม

บทที่	การวัดผล	$\bar{x}$	S.D.	t*	df	Sig.
1	ก่อนเรียน	9.25	5.72	4.94	11	.001
	หลังเรียน	17.08	2.75			
2	ก่อนเรียน	8.42	5.02	6.147	11	.001
	หลังเรียน	16.33	2.77			
3	ก่อนเรียน	9.92	4.10	8.244	11	.001
	หลังเรียน	16.83	2.66			
4	ก่อนเรียน	9.75	5.28	5.046	11	.001
	หลังเรียน	16.75	3.10			
5	ก่อนเรียน	5.92	5.90	9.800	11	.001
	หลังเรียน	18.17	2.76			
6	ก่อนเรียน	5.08	4.98	6.167	11	.001
	หลังเรียน	14.25	4.97			
7	ก่อนเรียน	3.42	5.42	5.918	11	.001
	หลังเรียน	14.50	4.32			

จากตารางที่ 1 พบว่าภาพรวมของคะแนนตั้งแต่บทที่ 1 ถึง บทที่ 7 นักเรียนมีคะแนนสูงขึ้นกว่าก่อนเรียนอย่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพที่ 1 แสดงคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ของนักเรียนโดยเฉลี่ยทั้ง 7 บท



จากภาพที่ 1 พบว่า คะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ 7 บท ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยของคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์เท่ากับ 70.44) มีเพียงบทที่ 5 อยู่ในระดับสูงมาก

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

พบว่าผลสัมฤทธิ์การพูดหลังจากใช้ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นแนวสตอรี่ไลน์ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบค่า t ของผลสัมฤทธิ์การใช้ชุดฝึกทักษะการพูดตามแนวสตอรี่ไลน์

คะแนนเต็มของการสอบวัดผลทักษะการพูด	$\bar{x}$	เกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70	S.D.	df	t*	Sig.
20	16.33	14	2.46	11	3.28	.004

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า จากการทดสอบ One Sample T-test คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ($\bar{X}$=16.33, S.D. = 2.46) แตกต่างจากเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (14) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .004, t* = 3.28)

3. ผลการสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการใช้ชุดฝึกทักษะ

พบว่าความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นตามแนวสตอรี่ไลน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การใช้งานชุดฝึกสะดวกและไม่ซับซ้อน และ ภาพประกอบมีคุณภาพดี เข้าใจง่าย ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ รู้สึกสนุกและอยากเรียนรู้ต่อ

ภาพที่ 2 ระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นตามแนวสตอรี่ไลน์ (n = 12)



ภาพที่ 2 พบว่าความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.55)

อภิปรายผล

1. ผลการเปรียบเทียบความสามารถการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกทักษะตามแนวสตอรี่ไลน์ พบว่า นักเรียนมีความสามารถการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากแนวคิดของชุดฝึกทักษะที่มุ่งให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนอย่างเป็นลำดับขั้นและต่อเนื่อง ประกอบกับแนวสตอรี่ไลน์ที่ใช้เรื่องราว ฉาก ตัวละคร และเหตุการณ์เป็นแกนกลางของกิจกรรม ทำให้นักเรียนได้ฝึกพูดภาษาญี่ปุ่นในสถานการณ์ที่มีความหมาย ไม่ใช่เพียงการท่องจำรูปประโยค

แยกส่วน การสวมบทบาทเป็นตัวละครในสถานการณ์ต่าง ๆ ยังช่วยให้นักเรียนมีเป้าหมายในการสื่อสารที่ชัดเจน ลดความกังวลในการพูด และกล้าใช้ภาษาญี่ปุ่นมากขึ้น จึงส่งผลให้ความสามารถด้านการพูดภาษาญี่ปุ่นหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและมีคะแนนพัฒนาการสัมพัทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชุดฝึกทักษะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีการจัดลำดับเนื้อหาและกิจกรรมจากง่ายไปยาก รวมทั้งใช้สถานการณ์ต่อเนื่องผ่านตัวละครนักเรียนแลกเปลี่ยนชาวไทยที่เดินทางไปใช้ชีวิตในประเทศญี่ปุ่น ทำให้นักเรียนได้ฝึกพูดภาษาญี่ปุ่นในบริบทที่มีความหมายและใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง นอกจากนี้ การฝึกพูดซ้ำในแต่ละบทช่วยให้นักเรียนเกิดความคุ้นเคยกับคำศัพท์ โครงสร้างประโยคและการใช้ภาษาในสถานการณ์ต่างๆ มากขึ้น จึงส่งผลให้ความสามารถการพูดหลังเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับชุดฝึกทักษะที่มุ่งให้ผู้เรียนได้ฝึกฝน ทบทวน และพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบ

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นหลังการใช้ชุดฝึกทักษะตามแนวสตอรี่ไลน์ พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการพูดผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีนักเรียนผ่านเกณฑ์จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ชุดฝึกทักษะตามแนวสตอรี่ไลน์สามารถส่งเสริมให้นักเรียนใช้ภาษาญี่ปุ่นเพื่อการสื่อสารได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมตามแนวสตอรี่ไลน์เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านฉาก ตัวละคร วิถีชีวิต และเหตุการณ์หรือปัญหาที่ต้องแก้ไข เป็นการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารในสถานการณ์ที่มีเป้าหมายชัดเจน นักเรียนจึงสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านคำศัพท์และไวยากรณ์กับการพูดจริงได้มากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิวรรณ นุชน้อย (2560) ที่พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ช่วยพัฒนาทักษะการใช้ภาษาของนักเรียนหลังเรียนให้สูงกว่าก่อนเรียน

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นตามแนวสตอรี่ไลน์ พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ การใช้งานชุดฝึกสะดวกและไม่ซับซ้อน และภาพประกอบมีคุณภาพดี เข้าใจง่าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชุดฝึกทักษะที่พัฒนาขึ้นมีรูปแบบที่เข้าใจง่าย มีภาพประกอบช่วยสร้างความเข้าใจ และมีเนื้อหาเชื่อมโยงกับสถานการณ์ของนักเรียนแลกเปลี่ยนที่นักเรียนสามารถจินตนาการและมีส่วนร่วมได้ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมผ่านเรื่องราวและตัวละครยังช่วยลดความกังวลในการพูดภาษาญี่ปุ่น ทำให้นักเรียนกล้าพูดมากขึ้นและเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียน

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นตามแนวสตอรี่ไลน์สามารถพัฒนาความสามารถการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานการฝึกทักษะอย่างเป็นระบบเข้ากับการเรียนรู้ผ่านเรื่องราวที่มีความต่อเนื่อง มีบริบท และใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง นักเรียนจึงได้ฝึกพูดภาษาญี่ปุ่นอย่างมีเป้าหมาย เกิดความมั่นใจในการสื่อสาร และมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับสูง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นตามแนวสตอรี่ไลน์สามารถพัฒนาทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนมีความสามารถการพูดภาษาญี่ปุ่นหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีผลสัมฤทธิ์ทางการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นหลังการใช้ชุดฝึกทักษะผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อชุดฝึกทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะชุดฝึกทักษะที่พัฒนาขึ้นมีการจัดกิจกรรมอย่างเป็นลำดับ ใช้สถานการณ์ใกล้เคียงกับชีวิตจริง และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกพูดผ่านตัวละคร เหตุการณ์ และปัญหาที่ต้องแก้ไขตามแนวสตอรี่ไลน์ **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1. ครูผู้สอนควรศึกษาก่อนนำชุดฝึกทักษะการพูดภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นด้วยแนวสตอรี่ไลน์ไปใช้ ว่าสามารถปรับใช้กับบทเรียนเรื่องใดได้บ้าง ตามหลักสูตรสถานศึกษากำหนดไว้ 2. ครูผู้สอนสามารถดัดแปลงหรือเพิ่มเติมเหตุการณ์ จาก 7 บทที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น อาจเป็นเรื่อง รายการอาหารของร้านในประเทศญี่ปุ่น มาประกอบการใช้ชุดฝึก เพื่อกระตุ้นความสนใจและทำให้ผู้เรียนมองเห็นประโยชน์ของการใช้ในชีวิตจริงได้ดียิ่งขึ้น 3. เนื่องจากการเรียนการสอนในเวลาจำกัด จึงจำเป็นต้องให้นักเรียน เรียนและฝึกฝนนอกเวลา โดยใช้เวลาหลังเลิกเรียน หรือ การสนทนาทางห้องเรียนออนไลน์ 4. การประเมินทักษะการพูด จำเป็นต้องเชิญอาจารย์เจ้าของภาษาเป็นผู้ร่วมประเมินอย่างน้อย 1 คน เพื่อความถูกต้องและเที่ยงตรง **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. พัฒนาหรือสร้างชุดฝึกทักษะการอ่านหรือการเขียนภาษาญี่ปุ่นด้วยแนวสตอรี่ไลน์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ มัธยมศึกษาตอนปลาย 2.พัฒนาชุดฝึกทักษะในการใช้วิธีการสอนสตอรี่ไลน์ เชื่อมโยงระหว่างวิชาภาษาญี่ปุ่นบูรณาการกับวิชาอื่น ๆ เช่น วิชาประวัติศาสตร์ หรือ วิชาวรรณคดีไทย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

ดวงแข มณีศิริ. (2561). การพัฒนาชุดฝึกทักษะเพื่อส่งเสริมความสามารถในการสื่อสาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ทิศนา แขมมณี. (2548). รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิคม กงนะ, อุดมลักษม์ กูลศรีโรจน์ และศิริรัตน์ ศรีสอาด. (2568). การพัฒนากิจกรรมตามแนวคิดสตอรีไลน์เพื่อส่งเสริมการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม: ภาษาญี่ปุ่น. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(4), 292-306.

นิธิวรรณ นุชน้อย. (2560). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสตอรี่ไลน์ที่มีต่อทักษะการใช้ภาษาไทยและเจตคติต่อการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วลัย พานิช. (2547). การสอนด้วยวิธีสตอรีไลน์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2568). บีโอไอจับมือญี่ปุ่น เดินหน้าลงทุนไทย ในโลกการค้ายุคใหม่. เรียกใช้เมื่อ 17 ตุลาคม 2568 จาก https://osos.boi.go.th/TH/news/2239/

สุนันทา สุนทรประเสริฐ. (2547). การสร้างสื่อการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน. ราชบุรี: ธรรมรักษ์การพิมพ์.

สุวิทย์ มูลคำ และสุนันทา สุนทรประเสริฐ. (2550). การพัฒนาผลงานทางวิชาการสู่การเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพมหานคร: อี.เค.บุ๊คส์.

อรรถพล อนันตวรสกุล. (2545). การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธี Storyline. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Daryanes, F., Darmadi, D., Fikri, K., Sayuti, I., Rusandi, M. A. & Situmorang, D. D. B. (2023). The development of articulate storyline interactive learning media based on case methods to train student's problem-solving ability. Heliyon, 9(4). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15082

Japan External Trade Organization. (2021). Results of survey "Trend Survey of Japanese Companies in Thailand 2020": Activities of 5,856 Japanese companies confirmed. Retrieved Febuary 15, 2025, from https://www.jetro.go.jp/thailand/topics/_466649.html

Mishra, P. (2017). Unit 3 - Speaking skill. In Pedagogy of English teaching (Part I) CPS 5 (pp. 138-155). Uttarakhand Open University.

The Japan Foundation. (2010). JF Standard for Japanese-Language Education 2010. Tokyo: The Japan Foundation.

Trisnaningsih, W. (2015). Using worksheets to teach English speaking skill. Premise Journal, 4(2), 13-20.

THE VISUAL IMAGE DESIGN OF THE CORE CHARACTER IN THE STORY OF "ZHULANG NIANG MEI": TAKING ZHULANG AND NIANGMEI AS EXAMPLES*

He Peiwei[1] and Supachai Areerungruang[2]

[1-2]Faculty of Decorative Arts, Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author's Email: hepeiwei@163.com

Received 29 April 2026; Revised 16 May 2026; Accepted 18 May 2026

Abstract

Zhulang Niangmei is a national intangible cultural heritage of the Dong ethnic group, and its core characters, Zhulang and Niangmei, carry the cultural genes of the Dong ethnic group. This study takes "cultural authenticity+modern communicability" as the balance point, focusing on the visual image design practice of the two individuals. Through literature research, field investigation, and design practice, firstly, the corresponding relationship between character personalities and Dong cultural symbols is sorted out; Subsequently, a five stage path of "trait extraction symbol selection visual translation normative solidification application verification" was constructed. The system completes the design of styling, color, clothing, and auxiliary elements, ultimately forming a visual image system that combines cultural recognition, modern aesthetics, and communication adaptability, and formulates corresponding design specifications and application plans. This study provides a feasible path for the visual activation

Citation:

* He Peiwei and Supachai Areerungruang. (2026). The Visual Image Design Of The Core Character In The Story Of "Zhulang Niang Mei": Taking Zhulang And Niangmei As Examples. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 466-484.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

of core characters in folk stories, and also provides practical reference for the concrete development of intangible cultural heritage IP of ethnic minorities.
Keywords: Zhulang Niang Mei, Character image, Visual image design, Activation of intangible cultural heritage, Dong ethnic cultural symbols

Introduction

Zhulang Niang Mei "is a representative text of Dong ethnic folk literature, mainly circulated in Dong ethnic settlements adjacent to Guizhou, This narrative was included in the second batch of national intangible cultural heritage list (folk literature category, project number I-73) in 2008, and was applied for inclusion in the sixth batch of autonomous region level intangible cultural heritage list by Sanjiang Dong Autonomous County, Guangxi Zhuang Autonomous Region in 2016. The story revolves around "loyal love" and "resistance against oppression", and portrays two distinct characters: Zhulang is brave, tenacious, and daring to resist; Niangmei is gentle, courageous, intelligent, and steadfast, embodying the Dong people's pursuit of justice, freedom, and an ideal life.

At present, the visual presentation of Zhulang and Niangmei is mainly scattered in traditional books, opera costumes, folk Paper Cuttings and other carriers, and there are three shortcomings: First, the image is homogenized, and the opera program is mostly used, so the recognition is not high; Second, cultural symbols are blurred, and key elements such as silver jewelry and clothing are simplified or alienated, weakening ethnic identity; Third, the application adaptation is limited, and traditional shapes are complex, making it difficult to adapt to modern scenarios such as digital communication and cultural and creative derivatives. With digital communication becoming an important path for promoting intangible cultural heritage, Zhulang and Niangmei, as the image foundation for the development of the "Zhulang Niangmei" IP, urgently need systematic and standardized visual design.

The research is based on design practice, with the goal of "restoring character traits, inheriting cultural genes, and adapting to modern communication". Through field research and collection of cultural materials, combined with modern design theory, image creation is completed to achieve creative transformation of traditional character images.

Objectives

1. Cultural symbol extraction: Sort out the personality and behavioral characteristics of Zhulang Niang Mei, extract core visual symbols from the Dong ethnic cultural system, and clarify the cultural core and expression boundaries of image design;

2. Visual system construction: Build an overall visual image system for Zhulang and Niangmei, complete the design of styling, color matching, clothing, and auxiliary elements, and form a unified and executable visual standard;

3. Application and path extraction: Complete the creation and implementation of character visual images, verify them in multiple scenarios, and summarize a replicable visual design method for the core characters of folk stories.

Literature Review

The visual image design of folk story characters involves interdisciplinary research. With the increasing demand for digital protection of intangible cultural heritage, how to transform oral traditions into concrete symbols through visual design has become a hot topic in academia.

1. Research on the Visual Image Design of Core Characters in Folk Stories

The visual image design of folk story characters is located at the intersection of cultural inheritance and innovation. Tang (2024) proposed the concept of "cultural rebirth", exploring the use of role design to transform

museum artifacts into vivid visual images, emphasizing the extension space of role-playing expression in the dissemination of cultural heritage. This study suggests that the integration of visual art and character design can enhance the visibility and influence of cultural relics in international communication.

In terms of the correspondence between character personality and visual symbols, Ekstrom (2013) proposed an application framework for "shape language": circular associations are friendly and gentle, square expressions are stable and reliable, and triangles imply dangerous attacks. This provides a path for achieving "precise symbol matching" in character expression design in folk stories.

Gao and Lee (2021) used the character "Guangdong Awakening Lion" in the game "King of Glory" as an example to analyze the dissemination effect of embedding intangible cultural heritage symbols into game character design, and pointed out that the extraction and reorganization of intangible cultural heritage elements can help achieve cultural cognition linkage online and offline. The research of Li and Weng (2025) and Gao (2015) also indicates that traditional cultural elements are not only design innovation resources, but also key media for constructing national cultural images, providing theoretical basis for the visual development of folk story characters.

2. Research on Dong ethnic cultural symbols and visual transformation

Liu et al. (2023) used aesthetic morphology methods to analyze the visual identity of Dong ethnic costumes, pointing out that the formal language and style characteristics of costumes constitute their unique aesthetic structure. Totem patterns (fish patterns, bird patterns, flower patterns) carry specific cultural meanings and reflect Dong ethnic understanding of happy life and natural order, providing theoretical support for the design of ethnic character images from the perspective of "visual identity".

Jiang (2025) proposed to rely on computer vision technology to extract traditional cultural image symbols, and to use adaptive convolutional neural networks to achieve digital expression and redesign applications of traditional symbols, providing technical reference for the contemporary transformation of cultural symbols.

3. Visual Design Practice Theory in the Context of Intangible Cultural Heritage Revitalization

Li et al. (2025) studied the design of non heritage cultural and creative products based on 3D visualization technology, and introduced information entropy evaluation method to quantitatively evaluate design elements. The results showed that the dissemination effect of 3D visualization scheme was significantly better than traditional design, providing empirical basis for the digital development of folk story character images.

Zhang et al. (2024) used knowledge graphs to sort out the research themes of intangible cultural heritage, pointing out that "design application," "in-depth case studies," and "innovative communication pathways" have become the current research focus directions. Zhang et al. (2022) focused on the visual representation and digital preservation of intangible cultural heritage, proposing digital protection and innovative transformation strategies for traditional handicrafts. Overall, it can be seen that effective visual translation of intangible cultural heritage should be based on preserving the core meanings of cultural symbols and moderately optimizing formal language to match contemporary aesthetic and communication needs.

Existing research has provided theoretical support and methodological references for the development of visual images of the core characters in "The Beauty of Zhulang Niang", but there is still a relative lack of systematic image construction research around this epic character. This study will combine the cultural characteristics of the Dong ethnic group to promote systematic role

visual design practices, with a focus on addressing the balance between "cultural authenticity" and "modern communicability".

Methodology

This article adopts a closed-loop research framework of "theoretical basis field acquisition design implementation effect verification", and comprehensively uses four methods: literature research, field investigation, case analysis, and design practice to systematically complete the design research of the visual image of Zhulang Niang Mei.

1. Literature research method

By systematically studying the original work and related academic monographs of "Zhulang Niang Mei", analyzing existing research papers and ethnic art literature, extracting the character traits and cultural symbol keywords in the story, and constructing the theoretical basis and symbol list required for image design.

2. Field investigation method

In order to obtain authentic and vivid first-hand cultural materials, the research team has conducted field work in Sanjiang Dong Village, Guangxi three times, conducting in-depth interviews with 22 Dong ethnic singers, villagers, and inheritors of intangible cultural heritage. They have captured more than 1800 images of folk scenes, clothing patterns, architectural decorations, and other visual materials, providing solid visual references for subsequent design.

3. Case analysis method

Select successful cases of ethnic themed visual design such as "Ne Zha", "Liang Zhu", and "Ashima", analyze their design strategies from the aspects of character modeling, color application, and symbol transformation, summarize the experiences and rules that can be learned from, and avoid common problems in similar creations.

4. Design Practice Method

On the basis of theoretical sorting, material collection, and experience reference, the image creation is completed in three stages: first sketch drawing, multiple scheme comparison; Then deepen the design and determine the main character image; Finally, establish visual standards such as color, proportion, and combination, and develop derivative application solutions. Through the above closed-loop process, ensure that the design results have both cultural foundation and innovation and practicality.

Results

This study is based on the correspondence between character traits and cultural symbols. Through systematic design practices in four dimensions: shape, color, clothing, and auxiliary elements, the personality traits of Zhulang and Niangmei are transformed into visual language, resulting in the following three core achievements that correspond to the three research objectives.

1. Achievement 1: Corresponding System of Cultural Symbols

By interpreting literature and cross referencing field data, we have summarized the key personality traits of Zhulang, including "bravery, perseverance, resistance spirit, loyalty, and responsibility," and Niangmei, including "gentleness, loyalty, courage, intelligence, and inner resilience," and established a mapping relationship between them and representative cultural symbols of the Dong ethnic group.

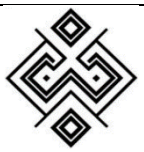
1.1 Character traits - cultural symbol correspondence

Zhulang corresponds to Dong ethnic men's clothing, headscarves, and Dong ethnic dragon patterns. The visual design points to firm lines, clear contours, and a strong and upright posture, highlighting masculinity and a sense of resistance. Niangmei corresponds to Dong ethnic women's clothing, silver jewelry, and Dong ethnic phoenix and bird patterns. The visual design points to soft lines,

dignified posture, or dynamic lightness, highlighting softness and spirituality, with exquisite details.

1.2 Pattern symbol system

Table 1 Pattern Redesign

Name	Pattern	Meaning	Simplified Pattern
Dragon pattern		Auspicious and safe, brave and responsible	
Pheenix pattern		It symbolizes a better life and noble quality of women	
Sluake pattern		The meaning is that having many children brings blessings and strong vitality.	
Cloud andthunder pattern		It symbolizes high promotion and good luck, implying a better life	

Strengthening the masculine sense of responsibility of Zhulang with the kind and agile dragon pattern, highlighting the spirituality of Nianmei with the light phoenix pattern, and enriching the layers with the snake pattern symbolizing vitality and the cloud and thunder pattern praying for protection, jointly constructing a complete national decorative pattern system. Among them, the dragon pattern is regarded as a kind and auspicious deity in Dong culture, with various and lovely images. Unlike the solemn dragon patterns of ancient imperial

courts, it often blends harmoniously with nature and all things; The phoenix pattern is not as elegant and luxurious as the Han ethnic group, and its form is more concise and light; Snake patterns originated from totem worship and symbolize the blessings of having many children and good fortune due to their strong vitality. They are often accompanied by dragons; The cloud and thunder pattern originates from the worship of gods and thunder gods, reflecting reverence for nature. The swirling lines symbolize the endless vitality and prosperity of life. The pattern redesign process (original Table 1) modernized and streamlined the above patterns, retaining the core recognition features. The dragon patterned phoenix bird corresponds to the masculine and feminine beauty of Zhulang, while the snake pattern symbolizes vitality and the cloud and thunder pattern pray for protection, jointly constructing a complete semantic system of Dong ethnic decoration.

2. Achievement 2: Construction of Visual Image System

After clarifying the core of intangible cultural heritage stories and cultural symbols, combined with modern aesthetic and communication needs, a systematic visual design of the two core characters, Zhulang and Niangmei, was completed, covering three dimensions: form, color, and clothing.

2.1 Styling Settings

Zhulang is a brave and resolute Dong youth: adopting a 7-head body ratio, slightly higher than the average Asian male, strengthening the "hero" and "guardian" image by elongating the leg lines, with a tall and powerful body shape; Square face contour, clear and firm jawline, thick eyebrows and big eyes, exuding heroic and loyal aura between the eyebrows; The short hair is neat and neat, and the headband is made of traditional green cloth material. The edges are integrated with Dong ethnic dragon patterns, echoing its guardian identity with strong lines.

Niangmei is a gentle and resilient Dong girl: she adopts a 6.5 head body, highlighting the rounded lines and soft contours of women, avoiding the coldness

caused by excessive height, and appearing more friendly and agile; Melon seed face shape, rounded and soft facial lines, slender willow leaf eyebrows, and plump cherry lips; Curl up the hair bun, revealing a slender neck, and wear a silver hairpin and three-layer silver collar; In terms of hand and foot characteristics, the hands are slender and elongated, but there are traces of labor due to years of weaving, tea picking, and pounding rice - the fingertips are slightly thick, and the palms are slightly red; The feet are symmetrical and sturdy, with slender and strong ankles, presenting a body language of "softness with rigidity" overall, echoing his gentle appearance and resilient inner character.

2.2. color system

Constructing a color system based on the Dong ethnic group's natural concept of "taking indigo from the mountains and blue from the sky". The main color tone of Zhulang is indigo (CMYK: 98/94/46/13), taken from the color of the mountains in Guangxi (Figure 1). Mountains are a symbol of male strength in Dong culture, and indigo is also a classic base color of Dong cloth, giving Zhulang a simple, steady, and reliable temperament like mountains; The auxiliary color is dark gray (CMYK: 78/74/73/47), taken from the color of mountains and rocks (Figure 2), symbolizing the hardness and backbone of Zhulang's simple appearance. The main color tone of Niangmei is light blue (CMYK: 69/36/0/0), derived from the early morning sky of the Dong village (Figure 3), which is in line with Niangmei's gentle and lively personality; The auxiliary color is black brown (CMYK: 88/83/83/73), taken from the base color of the pleated skirt (Figure 4), representing the power of beauty to "root in the countryside". The color of the mountains shapes a man's firmness, while the color of the sky endows his daughter with elegance; Deep gray is the bone of the mountain, black brown is the soul of the earth. Four colors blend together, combining hardness and softness.



Figure 1 Indigo Coloring (Source: Drawn by the author)



Figure 2 Dark Grey Coloring (Source: Drawn by the author)



Figure 3 Light Blue Coloring (Source: Drawn by the author)

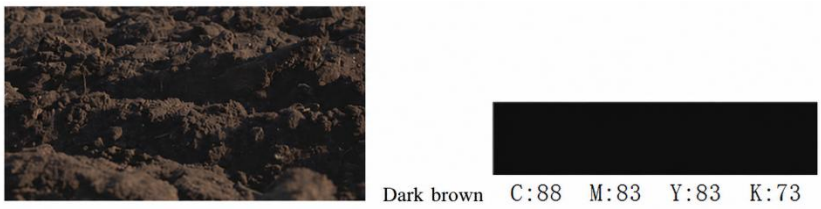
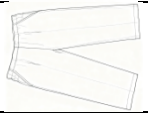


Figure 4 Black Brown Coloring (Source: Drawn by the author)

2.3 Clothing Details

Zhulang Clothing: The indigo cloth headscarf is decorated with Dong ethnic dragon pattern (Dong ethnic male identity symbol), and the collarless short jacket is suitable for labor. The wide tube pants and layered shoes reflect practicality, and the cuffs and headscarf of the top are printed with dragon pattern. The headscarf is usually about five meters long and can be called a "cultural calling card" worn on the body; The men's top features a straight collar and front placket, fabric buttons, four pockets, and no embroidery decoration; The pants are made of wide crotch and narrow tube fabric, and the cloth shoes are not decorated (Table 2).

Table 2 Zhalang Clothing Design

Name	Physical Prototype	Extraction of Basic Shape	Integration of New Elements	New Form
scarf				
tops				
pants				
shoe				

Mother's beauty clothing: headwear decorated with flowers, implying that love is as beautiful and short-lived as flowers; Wearing a three-layer silver collar (the symbol of Dong women's ethnic group), the collarless right lapel short sleeve is decorated with Dong phoenix patterns, the pleated long skirt is simplified to

48 layers to show agility, the silver headband simplified design implies a clean and neat look, the silver bracelet is decorated with Dong patterns, and the black cloth shoes without patterns suggest a bleak ending to the story. Dong ethnic silver jewelry is the most important, mostly created during maternal transmission or marriage, and is divided into headwear, earrings, necklaces, and bracelets (see Table 3). The final image of Zhulang is shown in Figure 5, and the final image of Niangmei is shown in Figure 6.

Table 3 NiangMei Clothing Design

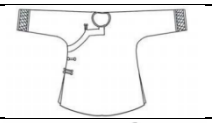
Name	Physical Prototype	Extraction of Basic Shape	New Design
hairpin			
earring			
collars			
Bracelets			
tops			
pleated skirts			
Leggings			
Shoes			



Figure 5 The final image of Zhulang (Source: Drawn by the author)



Figure 6 The final image of Niangmei (Source: Drawn by the author)

2.4 Auxiliary graphic elements

Three types of auxiliary elements for system development: natural elements (banyan trees, oil tea trees, bamboo weaving patterns, symbolizing the Dong village environment); Cultural symbols (geometric patterns of Dong brocade, spiral patterns of silver jewelry, bird shaped patterns, symbolizing

freedom and love); Narrative elements (spindle, straw drying, wind and rain bridge outline, echoing the story scene).

3. Achievement Three: Design Specification and Application Verification

3.1 Design Specifications

The minimum size for the character image is 5cm × 10cm; the ratio between the core pattern and the main and auxiliary colors cannot be changed arbitrarily; At the same time, constraints are imposed on the adaptation conditions and limitations of different application scenarios (such as digital media, printed materials, cultural and creative carriers, etc.) to ensure visual consistency and communication stability.

3.2 Application verification

Produce application examples in three scenarios: cultural and creative, digital, and cultural tourism, to verify the feasibility and dissemination efficiency of the image. At the same time, a five stage path of "character extraction symbol selection element translation standard solidification application verification" was extracted, as well as transferable experiences such as "few but refined, simple and accurate", providing method references for the activation of similar intangible cultural heritage characters.

The above three achievements correspond to the three research objectives of "cultural symbol extraction", "visual system construction", and "application and path extraction", together forming a complete output system for the visual image design of Zhulang Niang Mei.

Discussion

This is a summary of experience based on design practice, discussing from three dimensions: cultural balance, visual correspondence, and innovative value, to verify the effectiveness and replicability of the method path.

This study adopts the strategy of "retaining the core meaning and optimizing the formal expression" to achieve a balance between cultural authenticity and modern dissemination: the traditional pleated skirt of Niang Mei has been adjusted from at least one layer of pleats to 48 layers of pleats, and the pattern of Zhulang Tou Palong has been linearized and simplified. At the same time, personality expression is achieved through multidimensional linkage of "proportion shaping - color emotion - clothing details": Zhulang enhances his sense of strength with his inverted triangle body shape and tough face, while Niangmei conveys gentleness and toughness through soft contours. Combining Ekstrom's (2013) shape language theory, the matching of visual attributes and personality semantics directly affects recognition efficiency and dissemination effectiveness.

Innovation is reflected in three aspects: establishing a corresponding system of "traits symbols visual presentation" to reduce the expression drift caused by symbol stacking; Output executable design specifications (including CMYK values, minimum usage size, etc.) to provide standardized basis for IP development; The pre construction stage of the plan involves multimedia adaptation to balance static cultural and creative elements with dynamic communication.

This study achieves cultural balance through "preserving symbolism and optimizing form", strengthens personality expression through multidimensional linkage mechanism, innovatively constructs a trait symbol correspondence system, standardized design specifications, and multimedia adaptation scheme.

Conclusion

This study focuses on the core characters of "Zhulang Niangmei", Zhulang and Niangmei, and comprehensively uses literature research, field investigation, and design practice to complete a visual image design that combines cultural

authenticity and modern dissemination. The study clarified the correspondence between character traits and Dong ethnic cultural symbols, and constructed a systematic design practice path. The final image not only restored the core traits of Zhulang's "courage and perseverance" and Niang Mei's "loyalty and gentleness", but also adapted to modern communication and IP development needs through simplification, reconstruction, and other techniques. User testing has verified the effectiveness of the design, with high levels of cultural recognition, aesthetic acceptance, and dissemination willingness.

The research value lies in: firstly, concretizing this intangible cultural heritage project, laying the foundation for its cross media dissemination and industrialization; Secondly, it provides a feasible reference path for the visual activation of core characters in folk stories of similar ethnic minorities. In the future, dynamic image design and application scenario expansion can be further improved to promote the continuous dissemination and dynamic inheritance of the intangible cultural heritage of "Zhulang Niang Mei".

Recommendations

Application landing direction: Prioritize the development of lightweight cultural and creative products such as blind boxes and keychains, and combine traditional craftsmanship to enhance texture; Simultaneously launching digital emoticons and short video templates to enhance social communication; Import a guidance and display system into the Dong ethnic cultural tourism scene to achieve continuous exposure (Summary: Promote Zhulang Niang Mei from design to life, from static to dissemination).

Industrialization Promotion Direction: Establish clear IP operation and authorization mechanisms, as well as profit distribution rules; Strengthening community participation and benefiting the Dong ethnic community; Strive for

policy alignment and incorporate the image into local cultural and tourism promotion resources.

Subsequent research directions: supplementing dynamic expression and action libraries; Develop image variants for age groups; Tracking market data for iterative optimization; Conduct cross-cultural comparative research to test symbol acceptance.

References

Ekstrom, H. (2013). How can a character's personality be conveyed visually, through shape? [Degree project, University of Skövde].

Gao, K., & Lee, D. Y. (2021). Research on the communication effect of intangible cultural heritage cultural symbols by the game character design in King of Glory: Focused on the "Guangdong Lion Dance." Journal of Digital Convergence, 19(2), 433–438. https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.2.433

Gao, Y. (2015). Traditional Chinese culture in modern product design. Canadian Social Science, 11(10), 32–39. https://doi.org/10.3968/7589

Jiang, J. (2025). Study on the path of visual symbol extraction and design transformation of traditional culture in western Guangdong by integrating computer vision technology under the background of digital intelligence. Journal of Network and Innovative Computing, 13, 25–38. https://doi.org/10.70917/jnic-2025-0003

Li, H., & Weng, J. (2025). Practical research on virtual reality and augmented reality technology in Min cultural heritage digital IP character design innovation. Applied Mathematics and Nonlinear Sciences. https://doi.org/10.2478/amns-2025-0045

Li, L., Yang, Y., & Li, X. (2025). Design of intangible cultural heritage products based on 3D visualization technology. Computer-Aided Design and Applications, 22(S4), 125–137. https://doi.org/10.14733/cadaps.2025.S4.125-137

Liu, Z., Hassana, H., & Yueming, Y. (2023). An aesthetic morphology approach of visual identity on Dong's ethnic costume. Asian Journal of Research in Education and Social Sciences, 5(2), 45–58.

Tang, F. (2024). Cultural rebirth: The application of character design in the promotion of Chinese cultural heritage [Master's thesis, Syracuse University]. Syracuse University SURFACE. https://surface.syr.edu/thesis/894

Zhang, J., Zur, R., Mu, Y., & Ernawati. (2024). Visual analysis of intangible cultural heritage research hotspots based on knowledge graph. Built Environment Journal, 21, 208–218.

Zhang, Y., Li, Y., & Wang, J. (2022). Visual representation and digital preservation of intangible cultural heritage: A case study of traditional Chinese crafts. Journal of Cultural Heritage, 53, 123–135. https://doi.org/10.1016/j.culher.2021.10.008

แนวทางการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย*

GUIDELINES FOR APPLYING THE THREEFOLD TRAINING TRISIKKHĀ TO DEVELOP MORAL AND ETHICAL VALUES AMONG LOWER SECONDARY SCHOOL STUDENTS OF KUT BONG PHITTHAYAKHARN SCHOOL, KUT BONG SUBDISTRICT, PHON PHISAI DISTRICT, NONG KHAI PROVINCE

กาญจนา ศรีหาตา[1], พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม[2] และ พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโน[3]

Kanchana Srihata[1], Phramaha Paitool Siridhammo[2] and Phamaha Prateep Abhivatdhano[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nong Khai Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: 6402105009@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ : 8 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 17 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 19 มิถุนายน 2569

Received 8 June 2026; Revised 17 June 2026; Accepted 19 June 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาหลักไตรสิกขาในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัด

Citation:

*กาญจนา ศรีหาตา, พระมหาไพฑูรย์ สิริธมฺโม และ พระมหาประทีป อภิวฑฺฒโน. (2569). แนวทางการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 485-502.

Kanchana Srihata, Phramaha Paitool Siridhammo and Phamaha Prateep Abhivatdhano. (2026). Guidelines For Applying The Threefold Training Trisikkhā To Develop Moral And Ethical Values Among Lower Secondary School Students Of Kut Bong Phitthayakharn School, Kut Bong Subdistrict, Phon Phisai District, Nong Khai Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 485-502.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

หนองคาย 3) เพื่อเสนอแนวทางการใช้ไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือการวิจัย โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 34 รูป/คน วิเคราะห์ตามกระบวนการวิจัย นำเสนอด้วยพรรณนาวิธี

ผลการวิจัยพบว่า

1) ศึกษาหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา พบว่า ไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยศีลควบคุมพฤติกรรม สมาธิพัฒนาจิตใจ และปัญญาส่งเสริมการคิดอย่างมีเหตุผล สามารถนำไปใช้พัฒนาคุณธรรมและการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

2) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน พบว่า โรงเรียนมีการพัฒนาคุณธรรมอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ นักเรียนส่วนใหญ่มีวินัยและคุณธรรมพื้นฐานที่ดี แต่ยังมีบางพฤติกรรมที่ควรพัฒนา และจำเป็นต้องเสริมกระบวนการดำเนินงานให้เป็นระบบและต่อเนื่องมากขึ้น

3) แนวทางการใช้ไตรสิกขาเพื่อพัฒนานักเรียน พบว่า การประยุกต์ใช้ไตรสิกขาสามารถพัฒนานักเรียนได้ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยส่งเสริมวินัยผ่านกิจกรรมคุณธรรม พัฒนาจิตใจด้วยสมาธิ และเสริมการคิดวิเคราะห์ พร้อมทั้งอาศัยความร่วมมือของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คำสำคัญ: หลักไตรสิกขา, การพัฒนา, คุณธรรม, จริยธรรม, นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

Abstract

This research article aimed to: 1) study the principle of the Threefold Training (Tri-sikkh**ā**) as presented in Buddhist scriptures; 2) investigate the current conditions of moral and ethical development among lower secondary school students at Kud Bong Pittayakarn School, Kud Bong Subdistrict, Phon Phisai District, Nong Khai Province; and 3) propose guidelines for applying the Threefold Training to enhance the moral and ethical development of lower secondary

school students at Kud Bong Pittayakarn School. This study employed a qualitative research methodology. Data were collected through in-depth interviews using a structured interview guide as the primary research instrument. The key informants consisted of 34 participants, including administrators, teachers, community leaders, and individuals involved in student development. The collected data were analyzed in accordance with qualitative research procedures and presented through descriptive analysis.

The findings revealed that:

1) The findings revealed that the Threefold Training—namely morality (Sīla), concentration (Samādhi), and wisdom (Paññā) serves as a systematic framework for human development. Morality regulates behavior, concentration develops mental stability, and wisdom enhances rational thinking. These principles can be effectively applied to promote students' moral development and appropriate conduct in daily life.

2) Regarding the current conditions, the study found that the school has continuously implemented moral development through instructional processes and student development activities. Most students demonstrate good discipline and fundamental moral values; however, certain behaviors still require improvement. There is a need to strengthen the development process to ensure greater systematic implementation and continuity.

3) In terms of development guidelines, the application of the Threefold Training can holistically enhance students' behavioral, mental, and cognitive development. This includes promoting discipline through moral activities, cultivating mental awareness through meditation practices, and strengthening analytical thinking skills. Such development should be supported through collaboration among the school, families, and the community to ensure sustainability.

Keywords: Threefold Training (Tisikkhā), Development, Morality, Ethics, Lower Secondary Students

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาในสังคมไทยปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) พระพุทธศาสนาเสนอหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการควบคุมพฤติกรรม การฝึกจิต และการพัฒนาปัญญาให้เข้าใจความจริงของชีวิต (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546) หลักดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนในยุคปัจจุบันที่ต้องการทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551)

ในโรงเรียนกุดบงพิทยาคารเป็นสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักเรียนในชุมชน แต่การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมยังต้องอาศัยแนวทางที่เป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ดังนั้น การศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาจึงมีความสำคัญในการสร้างแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้เป็น “คนดี คนเก่ง และมีความสุข” (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547) ซึ่งจากการลงพื้นที่ภาคสนามผู้วิจัยได้ทราบสภาพปัญหาปัจจุบัน จากการศึกษาพบว่า แม้โรงเรียนจะมีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังพบปัญหาบางประการ เช่น นักเรียนบางส่วนยังขาดความรับผิดชอบ ขาดวินัย และขาดทักษะในการควบคุมอารมณ์ รวมทั้งการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล (ทิศนา แขมมณี, 2550) นอกจากนี้ การดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมยังขาดการบูรณาการอย่างเป็นระบบ และบางกิจกรรมยังเน้นรูปแบบมากกว่าการสร้างพฤติกรรมที่ยั่งยืน อีกทั้งการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนยังไม่เต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางที่มีโครงสร้างชัดเจน โดยใช้หลักธรรมเป็นฐาน เพื่อให้การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนเกิดผลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ประเวศ วะสี, 2541)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนา

นักเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา พระสงฆ์และผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา ผู้ปกครองและผู้นำชุมชน ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมมิติทางการศึกษาและมิติทางศาสนา (ชาย โพธิสิตา, 2552) ที่จะเห็นความสำคัญของการวิจัย ในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ ประการแรก ช่วยสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างพุทธธรรมกับการศึกษา (พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2538) ประการที่สอง ช่วยพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นระบบ ประการที่สาม ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนานักเรียนอย่างยั่งยืน (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2549) ที่จะได้ประโยชน์จากการวิจัย คือ ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักไตรสิกขาและการประยุกต์ใช้ในบริบทการศึกษา ได้แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนที่เป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนานักเรียน เป็นแนวทางต้นแบบสำหรับสถานศึกษาอื่นในการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาไทยให้มีความสมดุลระหว่างความรู้และคุณธรรม (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักไตรสิกขาในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

3. เพื่อเสนอแนวทางการใช้ไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย

จังหวัดหนองคาย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาหลักไตรสิกขา สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในบริบทสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางพระพุทธศาสนา และเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และการปฏิบัติจริงในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

2. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 34 รูป/คน คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา พระสงฆ์และผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา ผู้ปกครองและผู้นำชุมชน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการใช้ไตรสิกขาในการพัฒนานักเรียน แบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขาและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ประสานงานและขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้าพื้นที่วิจัย ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและบันทึกเสียง (โดยได้รับความยินยอม) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยการยืนยันข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (Member Check)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้ ถอดเทปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ อ่านและทำความเข้าใจข้อมูลโดยรวม จำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นของการวิจัย วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา สรุปผลและนำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

6. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การตรวจสอบด้านแหล่งข้อมูล (Data Triangulation) การตรวจสอบด้านวิธีการ (Methodological Triangulation) การตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล (Member Checking)

7. การนำเสนอผลการวิจัย ผลการวิจัยนำเสนอในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์ โดยจัดเรียงเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน แนวทางการใช้ไตรสิกขาเพื่อพัฒนานักเรียน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งศึกษาทั้งในเชิงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และการสังเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นแหล่งข้อมูลหลัก ผลการวิจัยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาหลักไตรสิกขาในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักการสำคัญในการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบและเป็นลำดับขั้น โดยมีความสัมพันธ์กับแนวทางการปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ 8 ที่มุ่งพัฒนาทั้งพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญาให้สมบูรณ์ครบถ้วน จากการศึกษาคัมภีร์พระไตรปิฎกและเอกสารทางพระพุทธศาสนา พบว่า ศีลเป็นพื้นฐานของการควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจา ทำให้บุคคลมีวินัย มีความรับผิดชอบ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสงบสุข สมาธิเป็นกระบวนการฝึกจิตให้มีความตั้งมั่น มีสติรู้เท่าทันอารมณ์ และสามารถควบคุมตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตในสังคม ส่วนปัญญาเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ความเข้าใจตามความเป็นจริง โดยอาศัยการพิจารณาเหตุและผลอย่างรอบคอบ ทำให้สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา พบว่า หลักไตรสิกขามีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

ของนักเรียน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา สามารถนำไปใช้ในการปลูกฝังวินัย เสริมสร้างสมาธิในการเรียน และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หลักไตรสิกขาจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้และคุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีความหลากหลาย โดยโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรมควบคู่กับการพัฒนาด้านวิชาการ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และความร่วมมือกับครอบครัวและชุมชน ในด้านพฤติกรรมและวินัย พบว่านักเรียนส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนได้ดี มีความสุภาพ เรียบร้อย และเคารพครูผู้สอน ซึ่งสะท้อนถึงผลของการปลูกฝังคุณธรรมในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ยังพบพฤติกรรมบางประการที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การมาสาย การขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการควบคุมตนเองในบางสถานการณ์ ในด้านจิตสำนึกทางศีลธรรมและจริยธรรม นักเรียนมีความเข้าใจในคุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู และความมีน้ำใจ ซึ่งได้รับการปลูกฝังผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมจิตอาสา และกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสวดมนต์ การนั่งสมาธิ และการเรียนรู้เชิงวิเคราะห์ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษา พบว่าการดำเนินงานยังขาดความเป็นระบบและความต่อเนื่องในบางส่วน โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกิจกรรมกับผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมของนักเรียนอย่างชัดเจน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้มีความเป็นระบบและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนเกิดผลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา สามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนได้อย่างเป็นองค์รวม โดยครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม การพัฒนาจิตใจ และการเสริมสร้างสติปัญญา อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางกาย วาจา ใจ และความคิด ทั้งนี้ การดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามหลักไตรสิกขาควรได้รับการ

ส่งเสริมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องผ่านกระบวนการจัดการศึกษา การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ในด้านศีล ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาพฤติกรรมและการแสดงออกที่เหมาะสม โรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนยึดมั่นในหลักศีลธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม รู้จักเคารพกฎ ระเบียบ และกติกาของสังคม ตลอดจนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น โดยควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมอย่างหลากหลายและสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การเข้าวัดปฏิบัติธรรม และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม ทั้งนี้เพื่อปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน

ในด้านสมาธิ ซึ่งเป็นการพัฒนาจิตใจให้มีความมั่นคงและสามารถควบคุมตนเองได้ โรงเรียนควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างสติและสมาธิให้แก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง อาทิ การสวดมนต์ การนั่งสมาธิ การเจริญสติในชีวิตประจำวัน การอบรมคุณธรรมจริยธรรม และการจัดค่ายพัฒนาคุณธรรม ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนมีจิตใจสงบ รู้เท่าทันอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง สามารถควบคุมพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม ลดปัญหาความรุนแรง ความขัดแย้ง และพฤติกรรมเสี่ยงต่าง ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

ในด้านความรับผิดชอบและวินัย ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาตามหลักศีลและสมาธิ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง โดยสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ เช่น กิจกรรมลูกเสือ–เนตรนารี กิจกรรมยุวกาชาด กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมสภานักเรียน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเสียสละเพื่อส่วนรวม และการเคารพสิทธิของผู้อื่น อันจะนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ในด้านปัญญา ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา โรงเรียนควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีเหตุผล การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเน้นให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางวิชาการกับหลักคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนสามารถใช้ปัญญาในการพิจารณาแยกแยะสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม รู้จักตัดสินใจบนพื้นฐาน

ของเหตุผลและคุณธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งในมิติทางวิชาการและมิติทางจิตใจ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามหลักไตรสิกขาจะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สถานศึกษา ครอบครัว ชุมชน วัด และหน่วยงานทางการศึกษา ในการร่วมกันกำหนดแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนอย่างสอดคล้องและต่อเนื่อง การบูรณาการความร่วมมือดังกล่าวจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ทางคุณธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาของผู้เรียน อันจะนำไปสู่การเป็นเยาวชนที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืนต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “แนวทางการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. อภิปรายผลการศึกษาหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากการควบคุมพฤติกรรมไปสู่การพัฒนาจิตใจ และต่อยอดไปสู่การพัฒนาปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในพระพุทธศาสนาที่เน้นการพัฒนามนุษย์อย่างองค์รวม (Holistic Development) ทั้งด้านกาย วาจา ใจ และสติปัญญา ประเด็นสำคัญที่ควรอภิปราย คือ หลักไตรสิกขามีลักษณะเป็น “กระบวนการพัฒนาภายใน” ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในระบบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านสมาธิและปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การควบคุมตนเอง และการเรียนรู้อย่างมีสติ นอกจากนี้ การเน้น “ศีล” เป็นพื้นฐานยังสะท้อนแนวคิดการสร้างวินัยและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคม ดังนั้น ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่า หลักไตรสิกขาสามารถเป็นกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงระหว่างพุทธธรรมกับการพัฒนาผู้เรียนในระบบการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาประยอม กลฺยาโณ (ล่มไมล์) (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาระบบการสอนสังคมศึกษาตามหลัก

ไตรสิกขาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย” ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เข้ากับองค์ประกอบของระบบการสอน 5 ด้าน ได้แก่ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการเรียนรู้ สามารถช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ในระดับมาก นอกจากนี้ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า การทำความเข้าใจหลักไตรสิกขาอย่างถูกต้องมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้ โดยศีลควรตีความเป็นระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต สมาธิเป็นความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และปัญญาเป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทั้งนี้ยังพบว่าผู้เรียนบางส่วนมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับไตรสิกขา เช่น มองว่าเป็นเพียงพิธีกรรมทางศาสนา ดังนั้น ผู้สอนจึงต้องปรับกระบวนการสื่อสารและการจัดการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยสรุป การใช้ไตรสิกขาเป็นกรอบในการจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาทั้งพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญาของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคมให้เกิดความสงบสุขและยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. อภิปรายผลสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความตระหนักของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในด้านความเป็นระบบและความต่อเนื่องของการดำเนินงาน รวมถึงพฤติกรรมบางประการของนักเรียนที่ยังต้องได้รับการพัฒนา เช่น ความรับผิดชอบและวินัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่าง “การปลูกฝัง” และ “การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจริง” ประเด็นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมยังคงเน้นในระดับกิจกรรมมากกว่าการสร้าง “ระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณธรรมต้องอาศัยกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีการเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น แม้โรงเรียนจะมีจุดแข็งในด้านการดำเนินกิจกรรม แต่ยังจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ คำสอน (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักไตรสิกขาในกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมการ

บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทุกด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป โดยมุ่งปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล ด้านวิธีการบริหาร พบว่า สถานศึกษามีการกำหนดแผนและปฏิทินการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรมดิจิทัลในการวิเคราะห์และพัฒนางานวิชาการ รวมทั้งเน้นการบริหารงบประมาณบนพื้นฐานของศีลธรรม และการบริหารงานบุคคลและงานทั่วไปให้สอดคล้องกับการพัฒนาปัญญาและจิตใจตามหลักไตรสิกขา สำหรับแนวทางการพัฒนา พบว่า การนำหลักไตรสิกขามาบูรณาการกับการบริหารในยุคดิจิทัล สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นระบบ โดยศีลช่วยกำกับพฤติกรรมและจริยธรรมของบุคลากร สมาธิช่วยเสริมสร้างความตั้งมั่นในการทำงาน และปัญญาช่วยพัฒนานวัตกรรมและการตัดสินใจ ทั้งนี้ควรส่งเสริมการอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

3. อภิปรายผลแนวทางการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนานักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาสามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา โดยสามารถเชื่อมโยงกับกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ในเชิงอภิปราย พบว่า “ศีล” มีบทบาทสำคัญในการสร้างวินัยและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ขณะที่ “สมาธิ” สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการควบคุมตนเองและการมีสติ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และ “ปัญญา” สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา นอกจากนี้ แนวทางการดำเนินงานที่เน้นความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน ยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วม (Participatory Approach) ซึ่งช่วยให้การพัฒนาผู้เรียนเกิดความต่อเนื่องทั้งในและนอกโรงเรียน ดังนั้น การบูรณาการหลักไตรสิกขาจึงไม่เพียงเป็นการนำหลักธรรมมาใช้ในเชิงกิจกรรม แต่เป็นการสร้าง “ระบบการพัฒนาผู้เรียนอย่างองค์รวม” ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวินัยธรชัยเดช อธิปญโญ (ปัญสุวรรณ) (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลจุมพลโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า หลักไตรสิกขา ได้แก่ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยศีลช่วยพัฒนาพฤติกรรม สมาธิช่วยพัฒนาจิตใจ และปัญญาช่วยพัฒนาความคิดและการตัดสินใจ จากการสัมภาษณ์พบว่า นักเรียนมีความเข้าใจหลักไตรสิกขาในระดับพื้นฐาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน

การเรียนและชีวิตประจำวัน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น รวมทั้งความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น สภาพปัจจุบันของโรงเรียนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยส่งเสริมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต สุขภาพ และความเป็นพลเมืองที่ดี สำหรับแนวทางการพัฒนา พบว่า ควรนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาอัตลักษณ์โรงเรียน วิถีพุทธ และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกด้าน ทั้งด้านผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา

สรุปการอภิปรายโดยภาพรวม ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า หลักไตรสิกขามีศักยภาพในการเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยสามารถเชื่อมโยงการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญาเข้าด้วยกัน อย่างไรก็ตาม การนำไปใช้ให้เกิดผลอย่างแท้จริง จำเป็นต้องพัฒนาในเชิงระบบ โดยเน้นความต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม จึงจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในระยะยาวได้

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ตำบลกุดบง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

1. หลักไตรสิกขาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน จากการศึกษาหลักไตรสิกขาในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา พบว่า หลักไตรสิกขาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นหลักการฝึกอบรมตนเองตามแนวทางพระพุทธศาสนา เพื่อพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญาของบุคคลให้มีความสมบูรณ์ ศีลเป็นการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมและการควบคุมการกระทำทางกายและวาจาให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม สมาธิ เป็นการฝึกจิตใจให้มีความตั้งมั่น มีสติ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ส่วนปัญญา เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการใช้เหตุผลในการพิจารณาและตัดสินใจ เมื่อพิจารณาในบริบทของการจัดการศึกษา พบว่าหลักไตรสิกขาสามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนได้อย่างครอบคลุม เนื่องจากเป็นกระบวนการพัฒนาที่เชื่อมโยงทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์

2. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนยังต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในหลายรูปแบบ เช่น การจัดกิจกรรมหน้าเสาธง การอบรมคุณธรรมจริยธรรม การจัดกิจกรรมจิตอาสา การสอดแทรกหลักธรรมในกระบวนการเรียนการสอน รวมถึงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่าง ๆ กิจกรรมดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การเคารพครูอาจารย์ และการมีน้ำใจต่อผู้อื่น อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลการสัมภาษณ์พบว่านักเรียนบางส่วนยังขาดความต่อเนื่องในการนำหลักคุณธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การขาดวินัยในตนเอง การไม่ตรงต่อเวลา หรือการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างไม่เหมาะสม นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนยังเกี่ยวข้องกับบทบาทของครอบครัว โรงเรียน และชุมชน ซึ่งหากทั้งสามส่วนมีความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง จะช่วยส่งเสริมการพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. แนวทางการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน จากการสังเคราะห์ข้อมูลทั้งจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยสามารถสรุปเป็นแนวทางสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้ 1. การพัฒนาด้านศีล พฤติกรรมและวินัย การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนควรเริ่มต้นจากการปลูกฝังพฤติกรรมที่เหมาะสมและการสร้างวินัยใน

ตนเอง โดยโรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เคารพครูอาจารย์ และมีน้ำใจต่อผู้อื่น นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการฝึกปฏิบัติด้านศีล เช่น กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมจิตอาสา และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ 2. การพัฒนาด้านสมาธิ การพัฒนาจิตใจและการควบคุมตนเอง การฝึกสมาธิและการพัฒนาจิตใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม โรงเรียนควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาสมาธิและสติของนักเรียน เช่น การนั่งสมาธิก่อนเรียน การสวดมนต์ไหว้พระ การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา และการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมดังกล่าวจะช่วยให้นักเรียนมีจิตใจที่สงบ มีสติในการดำเนินชีวิต และสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 3. การพัฒนาด้านปัญญา การคิดวิเคราะห์และการใช้เหตุผล การพัฒนาปัญญาของนักเรียนควรมุ่งเน้นการส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยโรงเรียนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เช่น การอภิปรายกลุ่ม การทำโครงงาน การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง และการสะท้อนความคิด การจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

รูปแบบองค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ในรูปแบบแนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนตามหลักไตรสิกขาได้ โดยประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาที่เชื่อมโยงกัน กล่าวคือ การฝึกพฤติกรรมให้ถูกต้องตามหลักศีล จะช่วยสร้างพื้นฐานของวินัยในตนเอง เมื่อบุคคลมีวินัยและสามารถควบคุมตนเองได้ ก็จะนำไปสู่การพัฒนาสมาธิหรือความตั้งมั่นของจิตใจ และเมื่อจิตใจมีสมาธิ ก็จะสามารถพัฒนาปัญญาและการคิดอย่างมีเหตุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนจึงควรดำเนินการอย่างบูรณาการทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรม (ศีล) การพัฒนาจิตใจ (สมาธิ) และการพัฒนาความคิด (ปัญญา) ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างสมดุลและสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาหลักไตรสิกขาในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา (2) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และ (3) เสนอแนวทางการใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนานักเรียน โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยศีลช่วยควบคุมพฤติกรรมให้มีวินัยและความรับผิดชอบ สมาธิช่วยพัฒนาจิตใจให้มีสติและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ และปัญญาช่วยพัฒนาความคิดอย่างมีเหตุผลและสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ในด้านสภาพปัจจุบัน พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นักเรียนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและมีคุณธรรมพื้นฐานที่ดี แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น การขาดวินัยและความรับผิดชอบในบางกรณี รวมถึงการดำเนินงานที่ยังขาดความเป็นระบบและความต่อเนื่อง สำหรับแนวทางการพัฒนา พบว่า การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา โดยอาศัยการบูรณาการกิจกรรมทางการศึกษาและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งจากการวิจัยผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้ **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ระดับนโยบาย หน่วยงานทางการศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการบูรณาการหลักไตรสิกขาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและการฝึกสมาธิ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน วัด และชุมชนให้เป็นเครือข่ายการพัฒนาอย่างยั่งยืน 1.2 ระดับสถานศึกษา โรงเรียนควรนำหลักไตรสิกขาเป็นกรอบในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการดำเนินงานด้านคุณธรรมให้มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ครูควรออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม ควรส่งเสริมกิจกรรมสวดมนต์ นั่งสมาธิ และกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 1.3 ระดับชุมชนและผู้ปกครอง ผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการปลูกฝังคุณธรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง วัดและชุมชนควรเป็นแหล่งเรียนรู้และแบบอย่างด้านคุณธรรม ส่งเสริมกิจกรรมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบ (Model) การใช้หลักไตรสิกขาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

และสามารถนำไปใช้ได้จริง 2.2 ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามหลักไตรสิกขา 2.3 ควรศึกษาการเปรียบเทียบการใช้หลักไตรสิกขากับหลักธรรมอื่น เช่น วุฒิธรรม 4 หรือสังคหวัตถุ 4 2.4 ควรขยายการศึกษาไปยังโรงเรียนในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงทั่วไป 2.5 ควรศึกษาผลกระทบระยะยาวของการใช้หลักไตรสิกขาต่อพฤติกรรมและคุณภาพชีวิตของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชาย โพธิสิตา. (2552). ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

ทิศนา แขมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศ วะสี. (2541). การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.

พระครูวินัยธรชัยเดช อธิปญฺโญ (ปัญสุวรรณ). (2567). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนอนุบาลจุมพลโพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2538). การศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระมหาประยอม กลฺยาโณ (ล่มไมล์). (2567). ระบบการสอนสังคมศึกษาตามหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. ในดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2549). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สันติ คำสอน. (2567). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักไตรสิกขาของสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติจังหวัดปทุมธานี. ในดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สพฐ.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11*

PARTICIPATORY MANAGEMENT BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFILIATED WITH THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION, NETWORK GROUP FOR ENHANCING THE EFFICIENCY OF SPECIAL EDUCATION MANAGEMENT, EDUCATIONAL CENTER, EDUCATIONAL AREA 11

ศิวกร พิมพา[1], สุพล จอกทอง[2] และ คัมภีร์ สุดแท้[3]

Siwakorn Pimpa[1], Supon Jogthong[2] and Khambhee Sudtae[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Siwakornpimpa@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ

Citation:

*ศิวกร พิมพา, สุพล จอกทอง และ คัมภีร์ สุดแท้. (2569). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 503-520.

Siwakorn Pimpa, Supon Jogthong and Khambhee Sudtae. (2026). Participatory Management By School AdministratorsAffiliated With The Office Of Special Education Administration, Network Group For Enhancing The Efficiency Of Special Education Management, Educational Center, Educational Area 11. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 503-520.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 207 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 -1.0 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทาง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมจะเน้นให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็น ผ่านการปฏิบัติจริงและมีการเสนอผลตอบรับ เน้นการให้ความร่วมมือ โดยยึดถือผลสัมฤทธิ์ของงานและสถานศึกษาเป็นหลัก

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

This research aims to 1) study the participatory management of school administrators, 2) compare the level of opinions of personnel towards participatory management of school administrators classified by position, educational level, and work experience, and 3) study guidelines for promoting participatory management among school administrators. The population and sample consisted of school administrators and teachers under the Office of

Special Education Administration. The study involved a network group promoting the effectiveness of special education management in Special Education Centers, Educational Service Area 11, during the 2025 academic year. The sample size was determined using the Krejcie-Morgan table and stratified random sampling. The research instruments included a 5-level Likert scale questionnaire with an IOC value between 0.8 and 1.0 and a reliability coefficient of 0.91, and interviews. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The participatory management practices of school administrators, both overall and in specific aspects, were at a high level.

2. A comparison of participatory management practices among school administrators, categorized by position, educational level, and work experience, showed no statistically significant differences.

3. The approach to participatory management among school administrators focuses on participation in decision-making, implementation, and overall benefits. It emphasizes allowing personnel to express their opinions through practical experience and providing feedback, fostering cooperation, and prioritizing the achievement of work and the school's goals.

Keywords: Participatory management, School administrators, Special education center

บทนำ

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัต

ลักษณ์ของประเทศ สำหรับประเทศไทย ปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมาก เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกัน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงิน เพื่อการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2565: 1) ซึ่งภายใต้การเปลี่ยนแปลงนี้ การพัฒนาประเทศไทยให้มีความพร้อมในการแข่งขันในเวทีโลกได้นั้น จะต้องเพิ่มคุณภาพของคนให้มีศักยภาพในการผลิตเพื่อการแข่งขัน ให้ได้ ซึ่งการลงทุนทางการศึกษาเท่านั้น ที่จะช่วยพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน แต่กระบวนการลงทุน ทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ใช้ทุนจำนวนมหาศาลและรูปแบบหลากหลาย ภาครัฐเองซึ่งเป็นองค์การหลักที่มารับภาระในการลงทุนการศึกษาก็มีข้อจำกัดด้านงบประมาณการจัดการศึกษา และไม่มีหน่วยงานใดที่สามารถแบกรับภารกิจทั้งหมดและตอบสนองความต้องการด้านการเรียนรู้ อันหลากหลายของชุมชนได้ (ทับทิม แสงอินทร์, 2559: 1)

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ที่กล่าวถึงในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 1 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 8 ข้อ 6 กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 3) การจัดศึกษาให้มีคุณภาพนั้นนับว่าเป็นแนวทางการบริหารจัดการของผู้บริหารมีความสำคัญมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์กรได้ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน และเกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู อาจารย์ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกกับความพึงพอใจ ในการ

ปฏิบัติงานด้านการสอนของครู อาจารย์ ซึ่งครูอาจารย์ นิยมชมชอบผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้พวกเขา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าผู้บริหารที่ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้พวกเขา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (อมรภัค ปิ่นกำลัง, 2562 : 3) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นตัวจักรสำคัญในองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนสัญลักษณ์ขององค์กร ในการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษา เป็นการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบเป็น Systemic Change เป็นการปรับรื้อและ ปรับปรุงครั้งใหญ่ (ไชยา หานุภาพ, 2564 : 4)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม นับว่าเป็นมิติหนึ่งและข้อท้าทายในหลายด้านของวงการบริหารการศึกษาไทย ที่นิยมนำเอามาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในสถานศึกษา เพื่อที่จะทำให้สถานศึกษาก้าวสู่เป้าประสงค์ที่ได้วางไว้ให้สอดคล้องตามแผนการปฏิบัติการของสถานศึกษา ด้วยการอาศัยความร่วมมือของหลายภาคส่วนในการบริหารจัดการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสถานศึกษาจะดำเนินการโดยลำพังมิได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความรู้ความสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประสานความร่วมมือร่วมใจให้เกิดประโยชน์และสัมฤทธิ์ผลแก่หน่วยงาน (กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน และ อภิสรรค์ ภาชนะสวรรค์, 2563) นับว่าเป็นการบริหารจัดการศึกษา ที่ครอบคลุมในทุกมิติ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การเริ่มคิดการวางแผน นำไปปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว ถูกต้องตรงเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับ มอบหมายและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมา เพื่อช่วยในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุ

จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้การขับเคลื่อนด้านการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป (อนุวัฒน์ ทัศบุตร, 2565:2)

ในระดับสถานศึกษา หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินและยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และร่วมปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องด้วยครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่อโรงเรียนเพิ่มขึ้น ด้วยความเชื่อว่าโรงเรียนจะดีขึ้นได้โดยการปฏิบัติหน้าที่ของตน เมื่อครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานเพื่อดึงเอาศักยภาพสูงสุดที่ตนมีออกมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จดจ่อกับงาน ที่ทำมองว่างานเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งที่ตนต้องเอาชนะให้ได้ ความมุ่งมั่นในการทำงานนี้สามารถทำให้ครูปฏิบัติงานได้โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เกิดความรู้สึกสนุกและเพลิดเพลินกับการทำงานจนรู้สึกถึงเวลาในการปฏิบัติงานที่ผ่านไปอย่างรวดเร็ว (ครองคน บำรุงเวช, 2566: 6)

สำหรับสถานศึกษาสังกัดกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ซึ่งมีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ยังประสบกับปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่า ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้น ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มุ่งเน้นการการบริหารในแบบองค์รวมและครอบคลุมในทุกมิติ ซึ่งมีผลมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย การโยกย้ายบุคลากรบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนางาน การบริหารจัดการของงบประมาณที่ไม่เพียงพอ รวมถึงความไม่เพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวในหลายด้าน พบว่าหนึ่งในนั้นคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหนึ่งในปัญหาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาที่จะร่วมกันขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีคุณภาพ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารการจัดการแบบมีส่วนร่วม ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางของบริบทการจัดการศึกษาพิเศษ เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความสุขในองค์กรและมีความผูกพันต่อสถานศึกษาของตนเอง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษาในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ข้อมูลจากการวิจัยยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ซึ่งประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ ศรีสะเกษ ชัยภูมิ สุรินทร์ นครราชสีมาและบุรีรัมย์ ผู้บริหาร จำนวน 12 คน ข้าราชการครู จำนวน 432 คน รวมทั้งหมด จำนวน 444 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 207 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 201 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกนและทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งและระดับการศึกษา

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูชำนาญการพิเศษ และครูชำนาญการที่มีประสบการณ์/ผลงานดีเด่น/ความเชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของโคเฮน (J.M. Cohen and N.T. Uphoff อ้างถึงใน อนุวัฒน์ ทัศบุตร, 2565:5)

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert’s rating scale) โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนตามระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ซึ่งกำหนดค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดบุรีรัมย์ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดชัยภูมิและ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ

2. ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามในลักษณะออนไลน์ ด้วยระบบ E-office ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามในลักษณะออนไลน์ ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวม ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 207 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ (ถ้าต้องจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงต้องแจ้งให้ผู้รับการสัมภาษณ์ทราบ)

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด อ้างถึงใน อนุวัฒน์ ทัศบุตร, 2565:62) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One

way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการ

ประเมิน และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

2. ผลการเปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันในด้าน

3. แนวทาง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ 3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4. การมีส่วนร่วมในการประเมิน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติอย่างเต็มที่ ผ่านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจร่วมกัน โดยยึดหลักผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ครองคน บำรุงเวช (2566) ผลวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการร่วมทำ ด้านร่วมปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ ด้านร่วมยอมรับในผลการประเมิน ด้านร่วมประเมินผลงาน และด้านการร่วมคิด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัฒน์ ทัศบุตร (2565) ได้แสดงผลการศึกษาการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

2. ผลการเปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

2.1 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดกว้างและให้เสรีภาพทางความคิดแก่คนทุกระดับและตำแหน่งในการแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติงาน อีกทั้งการเข้าใจและแสดงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในคนแต่ละระดับได้แสดงบทบาทของตนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ผลวิจัยพบว่าความสำคัญของตำแหน่งและระดับการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ตระหนักถึงการทำงานแบบมีส่วนร่วม ว่าการทำงานในองค์การจะไม่สามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าปราศจาก การร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ และงานวิจัยของ ชาน (Chan(2019: 139) ผลวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงานและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงานจะเพิ่มสูงขึ้งขึ้นเมื่อพนักงานมีความสนุกสนานในการทำงานมากขึ้น

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การเข้ามาอยู่ภายใต้สถานศึกษาเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ไม่ว่าจะเรื่องของประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าหรือน้อยกว่า บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน กมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรภัค ปิ่นกำลัง (2562) ผลวิจัยพบว่าด้านการไว้วางใจกัน ควรได้รับการส่งเสริมในการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้บริหาร แสดงออกถึงการยอมรับและเชื่อถือในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้ความเชื่อมั่นไว้วางใจ ผู้ร่วมงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน การรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานมีการมอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงานและเชื่อใจในผลของการท างานที่ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ข่านและคณะ (Khan et al.(2021: 1267) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ

ผู้นำเชิงบริการมีความสัมพันธ์กับความเพลินในงาน นอกจากนี้ ความเพลินในงานยังสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและความเพลินในงานเป็นสื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงบริการ กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานด้วย

3. แนวทาง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แก่ 1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกมิติของสถานศึกษา 2) การสร้างความเป็นเจ้าของ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษา 3) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการร่วมถกปัญหา แสดงความเห็น และตัดสินใจร่วมกัน 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ของสถานศึกษา 5) การสร้างทางเลือกหรือกำหนดแนวทางดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยเสียงของบุคลากรภายในสถานศึกษา 6) สถานศึกษาต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน 7) การเปิดให้แสดงความเห็นและตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานของความเป็นไปได้ ผลวิจัยสอดคล้องกับ พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่มีผลการศึกษาด้านการร่วมตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

3.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้บุคลการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาผ่านการเป็นคณะกรรมการปฏิบัติงานสถานศึกษา 2) สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้บุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น 3) มีการเปิดโอกาส ให้เสรีภาพ อิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปฝึกฝน ฝึกปฏิบัติตนในทางเสริมสร้างทางวิชาชีพภายนอกสถานศึกษา ผ่านการอบรม ประชุมวิชาการต่าง ๆ ตามเหมาะสม 5) มีการเสริมสร้างการรู้จักการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า 6) ให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การให้บริการทางการศึกษาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยา หานุภาพ (2564) ที่พบว่าการบริหารแบบมีส่วน

ร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายร่วมกันและปฏิบัติมีผลต่อการบริหาร

3.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ได้แก่ 1) การชื่นชม ยินดี ต่อบุคลากรของสถานศึกษาเมื่อประสบความสำเร็จในทางวิชาชีพ หรือการได้รับรางวัลต่าง ๆ 2) บุคลากรมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของสถานศึกษา จากการได้รับรางวัลต่าง ๆ 3) การสร้างความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และสร้างขวัญและกำลังใจร่วมกันให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา 4) จัดทำและให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร 5) บุคลากรยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ 6) บุคลากรทุกคนยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ ทัศบุตร (2565) พบว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และยังสอดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทับทิม แสงอินทร์ (2559) พบว่า การร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ มีผลต่อการบริหารของสถานศึกษา

3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมิน จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ได้แก่ 1) การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมรับรู้ขั้นตอนการนิเทศ ติดตาม วิธีการประเมินผลความก้าวหน้าของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 2) สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลความก้าวหน้าของสถานศึกษา 3) เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 4) การนำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณา ร่วมกันเพื่อจัดทำโครงการ งาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป 5) ร่วมกันสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ 6) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการประเมินผลการบรรลุวัตถุประสงค์และความก้าวหน้าของสถานศึกษา ผลวิจัยสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ครองคน บำรุงเวช (2566) ที่พบว่า ความร่วมยอมรับในผลการประเมิน การร่วมประเมินผลงาน มีผลต่อในระดับมากต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา และงานวิจัยของ

อนุวัฒน์ ทัศบุตร (2565) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมิน ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. แนวทาง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมจะเน้นให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็น ผ่านการปฏิบัติจริงและมีการเสนอผลตอบรับ เน้นการให้ความร่วมมือ โดยยึดถือผลสัมฤทธิ์ของงานและสถานศึกษาเป็นหลัก **ข้อเสนอแนะ** 1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในด้านของการตัดสินใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน 2. ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตามผล การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 3. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). รายงานนโยบายและยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2563 - 2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน และ อภิสรรค์ ภาชนะสวรรค์. (2563). การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนหัวถนน อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(1), 13-28.

ครองคน บำรุงเวช. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเพลินในงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไชยา หานุภาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทับทิม แสงอินทร. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาจังหวัดสุพรรณบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พรเทพ เหมรานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของภาคประชาสังคม/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพฯ.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2568). กลยุทธ์และจุดเน้น. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2568. จาก http://special.obec.go.th/seb/about/strategic

_____. (2568). บทบาทอำนาจหน้าที่. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2568. จาก http://special.obec.go.th/seb/about/role

_____. (2568). ประวัติความเป็นมา. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2568. จาก http://special.obec.go.th/seb/about/history

_____. (2568). วิสัยทัศน์. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2568. จาก http://special.obec.go.th/seb/about/vision

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). คู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

อมรภัค ปิ่นกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบันฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนุวัฒน์ ทัศบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถามศึกษากับการทำงามเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Chan, S. C. H. (2019). Participative leadership and job satisfaction: The mediating role of work engagement and the moderating role of fun experienced at work. Leadership & Organization Development Journal, 40(3), 319–333.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

M.M. Khan et al., (2021). Innovation with flow at work: Exploring the role of servant leadership in affecting innovative work behavior through flow at work. Leadership & Organization Development Journal, 42(8), 1267–1281.

การพัฒนาศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ*

DEVELOPMENT OF A LEARNING CENTER FOR PROMOTING WELL-BEING ORGANIZATIONS

อุทัยทิพย์ เจี่ยวิวรรธน์กุล[1] และ อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล[2]

Uthaithip Jiawiwatkul[1] and Athiwat Jiawiwatkul[2]

[1]คณะสังคมศาสตร์และมนุษศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

[1]Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, Thailand

[2]สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล

[2]National Institute for Child and Family Department, Mahidol University, Thailand

Corresponding Author's Email: athiwat.jia@mahidol.ac.th

วันที่รับบทความ : 5 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 27 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 29 พฤษภาคม 2569

Received 5 May 2026; Revised 27 May 2026; Accepted 29 May 2026

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ 2) เพื่อพัฒนาศูนย์เรียนรู้นำร่องเพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ และ 3) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้นำร่องเพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาศูนย์เรียนรู้นำร่อง และระยะที่ 3 เป็นการนำไปปฏิบัติและการประเมินผล มีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มตัวแทนองค์กรและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 32 คน และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถาม จำนวน 152 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ประมวลผลเพื่อหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

Citation:

*อุทัยทิพย์ เจี่ยวิวรรธน์กุล และ อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล. (2569). การพัฒนาศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 521-536.

Uthaithip Jiawiwatkul and Athiwat Jiawiwatkul. (2026). Development Of A Learning Center For Promoting Well-Being Organizations. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 521-536.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความต้องการศูนย์เรียนรู้ในลักษณะของศูนย์วิชาการที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสุขภาวะองค์กรแบบครบวงจร มีความทันสมัยทันเหตุการณ์ มีการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการ

2) ศูนย์เรียนรู้แบบไฮบริด ซึ่งมีสำนักงานทางกายภาพ และศูนย์เรียนรู้แบบออนไลน์เป็นรูปแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ โดยศูนย์เรียนรู้มีบทบาทหน้าที่หลัก 3 ด้าน ได้แก่ (1) การเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการด้านองค์กรสุขภาวะ (2) การให้คำปรึกษาและการเป็นพี่เลี้ยงในการทำงาน และ (3) การเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3) ผลการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้นำร่องเพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ มีคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.29, SD = 0.51) และมีการนำเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ในการส่งเสริมเสริมสุขภาวะในองค์กร นอกจากนี้ ยังการเกิดเครือข่ายการเรียนรู้ด้านองค์กรสุขภาวะ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้เข้มแข็งต่อไป

คำสำคัญ: ศูนย์เรียนรู้, องค์กรสุขภาวะ, พื้นที่การเรียนรู้

Abstract

This study aimed to: 1) investigate the needs for a learning center to promote healthy organizations; 2) develop a pilot learning center for promoting healthy organizations; and 3) examine the operational outcomes of the pilot learning center for promoting healthy organizations. The study employed a research and development (R&D) methodology. Phase 1 focused on investigating the needs and guidelines for developing the learning center. Phase 2 involved the development of the pilot learning center, while Phase 3 emphasized implementation and evaluation. Qualitative data were collected through in-depth interviews and focus group discussions with 32 organizational representatives and experts. Quantitative data were collected using questionnaires from 152 participants. Data were analyzed using content analysis, and statistical analysis was conducted to determine the mean (M) and standard deviation (SD).

The results showed that:

1. There is a need for a learning center in the form of an academic center that serves as a hub to promote and support the operation of integrated organizational well-being. It should be modern and up-to-date, utilizing technology in its management.

2. Hybrid learning centers, which have both physical offices and online learning centers, are suitable and in line with these needs. The learning centers have three main roles: (1) being an academic resource for well-being organizations, (2) providing counseling and mentoring at work, and (3) being a space for learning exchange.

3. Regarding the performance of the pilot learning centers for the promotion of well-being organizations, the satisfaction score was at the highest level (M = 4.29, SD = 0.51), and the knowledge gained was used to promote well-being in the organizations. In addition, there was an emergence of a learning network on well-being organizations that will be useful for further strengthening operations.

Keywords: Learning Center, Well-being Organizations, Learning Spaces

บทนำ

ประเทศไทยเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ตลอดจนความผันผวนทางเศรษฐกิจ ทำให้หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบัน จะให้ความสำคัญกับความยั่งยืนภายใต้กรอบแนวคิดสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมมาภิบาล (ESG: Environmental, Social and Governance) โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ให้ความสำคัญกับการบูรณาการหลักการของ ESG เข้าไปในการดำเนินงานของทุกภาคส่วน ในทำนองเดียวกันตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ม.ป.ป.) ได้มีแนวคิดในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยมีหลักการว่าการทำธุรกิจต้องให้ความสำคัญกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยมีระบบการกำกับ

ดูแลกิจการที่ดี ควบคู่ไปกับการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินธุรกิจโดยปกติ

การดำเนินการตามกรอบแนวคิด ESG โดยเฉพาะในด้านสังคมนั้น จะให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาวะพนักงานในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในระดับสากลขององค์การอนามัยโลก (Burton, J., 2010) ที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรสุขภาวะ (Healthy Workplace) ทั้งในด้านสภาพแวดล้องทางด้านกายภาพทางการทำงาน สภาพแวดล้อมทางจิตสังคมในการทำงาน ทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลในการทำงาน และการมีส่วนร่วมกับชุมชนขององค์กร อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากรายงานการการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกาย ครั้งที่ 7 พ.ศ. 2567-2568 (เริงฤดี ปธานวนิช, 2568) พบว่า ประชากรวัยแรงงาน มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพหลายประการ เช่น การมีการลดลงของกิจกรรมทางกายในระดับที่เพียงพอ มีการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่เป็นประจำและมีการใช้บุหรี่ไฟฟ้าเพิ่มขึ้น มีภาวะอ้วนลงพุง ไขมันในเลือดสูง รวมถึงการมีปัญหาด้านสุขภาพจิต ภาวะซึมเศร้า การบาดเจ็บและอุบัติเหตุในกลุ่มวัยทำงาน

จากสถานการณ์ดังกล่าว หลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรไม่แสวงหากำไร ที่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรขององค์กร ซึ่งจัดเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และต่อเศรษฐกิจ สังคมในภาพรวมของประเทศ ได้มีการดำเนินการที่ให้การส่งเสริมการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร โดยมีการดำเนินการหลากหลายแนวทาง เช่น การรณรงค์ให้ความรู้ การสร้างนโยบายสุขภาพในองค์กร การสร้างบุคคลตัวแบบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะในระดับองค์กร ในระดับข้ามองค์กร หรือในระดับเครือข่าย

ศูนย์เรียนรู้ (Learning Center) เพื่อการส่งเสริมสุขภาวะในองค์กร เป็นแนวทางหนึ่งของการสร้างความยั่งยืนในการขับเคลื่อนงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร ซึ่งศูนย์เรียนรู้ ในที่นี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรสุขภาวะ ตามแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (Burton, J., 2010) และศูนย์เรียนรู้ยังมีฐานคิดมาจากแนวคิดของการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร โดยที่ผ่านมาพบว่าการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการขับเคลื่อนผ่านแกนนำ หรือการดำเนินการต่อ

พนักงานกลุ่มเป้าหมายในองค์กร อาจไม่มีความเป็นรูปธรรมของการใช้ความรู้ในการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นอุปสรรคต่อการขยายผลในวงกว้าง และหากมีการเปลี่ยนตัวหรือการลาออกของแกนนำหรือผู้รับผิดชอบงาน การดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะดังกล่าวอาจหยุดชะงักลงได้ จากการขาดการจัดการความรู้ขององค์กร ที่จะช่วยนำความรู้ในตัวบุคคล ออกมาเป็นความรู้ขององค์กร ซึ่งแม้จะมีการเปลี่ยนตัวบุคคล ก็ยังมีองค์ความรู้ที่เป็นระบบขององค์กรอยู่ ทำให้สามารถขับเคลื่อนงานต่อไปได้

การจัดการความรู้ เป็นแนวคิดสำคัญที่อธิบายกลไกการสร้างและการใช้ความรู้ในองค์กร ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit knowledge) และความรู้แจ้งชัด (Explicit knowledge) ในองค์กร โดยผ่านกระบวนผ่านกระบวนการแปลงความรู้ที่มีลักษณะเป็นพลวัตในรูปแบบ SECI ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ (Externalization) การผสานความรู้ (Combination) และการผนึกฝังความรู้ (Internalization) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัย บา (Ba) (ภาษาญี่ปุ่น) ซึ่งหมายถึงพื้นที่หรือบริบทร่วม สำหรับการสร้างความรู้ การมีปฏิสัมพันธ์กัน (Nonaka & Takeuchi, 1995; Nonaka et al., 2000) การจัดการความรู้เป็นการผสมที่เปลี่ยนแปลงได้ของประสบการณ์ ค่านิยม ข้อมูลเชิงบริบท และความเชี่ยวชาญของบุคคล ความรู้จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกับการตัดสินใจในสถานการณ์จริง และจะมีคุณค่าเมื่อถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน (Davenport, T. H. & Prusak, L., 2000) ดังนั้น ศูนย์เรียนรู้ ที่มีฐานมาจากแนวคิดของการจัดการความรู้ จึงเป็นกลไกสำคัญของจัดการความรู้ที่ทำให้มีการผสมผสานของทั้งความรู้ฝังลึกที่อยู่ในตัวของพนักงาน ผู้เกี่ยวข้องที่มีประสบการณ์ กับความรู้แจ้งชัดจากภายนอก สร้างเป็นความรู้ใหม่ขึ้นและจัดเก็บ อย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถูกนำไปใช้ในบริบทของการทำงานจริง ทำให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีระบบและยั่งยืน

การศึกษานี้ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ที่สามารถช่วยส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะในองค์กร องค์ความรู้ที่ได้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาวะแก่ประชากรในวัยทำงาน หรือการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ในองค์กรที่สนใจดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาวะ เพื่อส่งเสริมขยายการดำเนินงานด้านองค์กรสุขภาวะในวงกว้าง อันจะส่งผลต่อสุขภาวะของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องต่อสังคมสุขภาวะในภาพรวมต่อไป ทั้งนี้ การดำเนินงานพัฒนาศูนย์เรียนรู้เพื่อการ

ส่งเสริมองค์กรสุขภาวะนี้ เป็นส่วนหนึ่งภายใต้โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก สสส.

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ
2. เพื่อพัฒนาศูนย์เรียนรู้นำร่องเพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ
3. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้นำร่องเพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและพัฒนานี้ มีขั้นตอนการดำเนินงานเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ระยะที่ 2 การพัฒนาศูนย์เรียนรู้นำร่อง โดยนำผลจากการศึกษาระยะที่ 1 มาออกแบบและพัฒนาศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ และตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ และระยะที่ 3 เป็นการนำไปปฏิบัติและการประเมินผล ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง / การเก็บข้อมูล/ เครื่องมือการวิจัย

ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลจากองค์กรที่มีการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร จากตัวแทนองค์กร ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือผู้บริหารหรือหัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน เก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม โดยใช้แนวคำถามในการสนทนากลุ่มถึงความต้องการและแนวทางในการพัฒนาศูนย์เรียนรู้

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ได้แก่กลุ่มนักวิชาการด้านองค์กรสุขภาวะจำนวน 3 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ขับเคลื่อนโครงการพัฒนาและสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ (เป็นโครงการของภาคีเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมมาอย่างต่อเนื่อง) จำนวน 7 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม

โดยใช้แนวคำถามในการสนทนากลุ่มถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมของศูนย์เรียนรู้นำร่องที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากผลการศึกษาในระยะที่ 1

ระยะที่ 3 การนำไปปฏิบัติและประเมินผล เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือรับผิดชอบงานด้านองค์กรสุขภาวะ ที่มีความสนใจและเข้าใช้งานศูนย์เรียนรู้นำร่องที่พัฒนาขึ้น โดยเก็บข้อมูลการประเมินผลการดำเนินงานและความพึงพอใจต่อศูนย์เรียนรู้ ด้วยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ตามความสมัครใจของผู้ใช้งานศูนย์เรียนรู้ จำนวน 152 คน และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพแบบสามเส้า (Triangulation) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ มีการตรวจสอบความสมบูรณ์และคุณภาพของข้อมูลเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายเพื่อจัดระดับความพึงพอใจ โดยกำหนดเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก และค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลด้านความต้องการและแนวทางการพัฒนาศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ

ผลการศึกษาความต้องการขององค์กร พบว่า มีความต้องการศูนย์เรียนรู้ในลักษณะของศูนย์วิชาการที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสุขภาวะองค์กรแบบครบวงจร มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการ

บริหารจัดการ และเป็นศูนย์เรียนรู้ที่ทุกองค์กร และผู้สนใจสามารถเข้าถึงได้ อีกทั้งเป็นศูนย์ที่สามารถขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่องทำงานทั้งเชิงรับและเชิงรุก โดยมีประเด็นความต้องการและความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1) ด้านการเป็นแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร

ภาคีเครือข่ายมีความคาดหวังว่าจะมีศูนย์เรียนรู้ที่สามารถเป็นแหล่งข้อมูลองค์ความรู้ มีการผลิตและรวบรวมข้อมูลเชิงวิชาการทั้งบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในองค์กรให้สืบค้นและอ้างอิงได้ มีฐานข้อมูลกิจกรรมสุขภาวะองค์กร รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีการพัฒนารูปแบบการทำงานที่องค์กรภาคีเครือข่ายสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ มีการจัดทำสื่อ ชุดองค์ความรู้ ที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานได้ โดยมีการจัดทำสื่อมัลติมีเดียที่เข้าใจง่าย ไม่เป็นวิชาการหรือมีศัพท์เฉพาะมากไป รวมถึงเป็นแหล่งรวบรวมสื่อที่น่าสนใจ เช่น คลิปวิดีโอสร้างแรงบันดาลใจ เผยแพร่ให้องค์กรนำไปใช้ได้

2) ด้านการให้ความรู้ ทั้งการให้ความรู้หรือการฝึกอบรมในเนื้อหาเกี่ยวกับสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร ทั้งหลักสูตรพื้นฐานที่พนักงานสามารถเรียนรู้และเข้าถึงได้ และความรู้ในระดับแกนนำหรือทีมงานในการสร้างเสริมสุขภาวะขององค์กร รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรและผู้สนใจทั่วไป

3) ด้านการเป็นแหล่งประสานงาน โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง ช่วยประสานงานในการให้การสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ ในการดำเนินงานสร้างสุขภาวะองค์กร อาทิ วิทยากร งบประมาณ สื่อประชาสัมพันธ์ เครื่องมือที่สามารถนำไปใช้วัดและประเมินผลการทำกิจกรรมในองค์กร โดยมีเจ้าหน้าที่คอยช่วยจัดหา รับส่งข้อมูล และประสานงาน

4) มีการจัดการระบบสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็ว มีช่องทางการติดต่อที่สะดวกเข้าถึงง่าย หลากหลายช่องทาง มีหลักสูตรการอบรมออนไลน์ มีการเผยแพร่กิจกรรม เวทีเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5) การเป็นศูนย์กลางในการพบปะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างคนทำงานสร้างสุขภาวะองค์กร โดยต้องการให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีปฏิทินกิจกรรมที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้เข้าใช้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ

6) มีการจัดกิจกรรมเรียนรู้ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น การประกวดเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับองค์กร อาทิ ให้รางวัลกับองค์กรที่มีกิจกรรมที่โดดเด่นในความสุขแต่ละด้าน การ

ประกาศความสำเร็จ เผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ มีการจัดเวทีเผยแพร่กิจกรรมและองค์ความรู้ รวมถึงการขยายงานด้านสุขภาวะองค์กรไปสู่สถาบันครอบครัวและชุมชน

7) มีศักยภาพในการให้ความช่วยเหลือการดำเนินการแก่องค์กร ทั้งการแก้ไขปัญหา การช่วยเหลือสนับสนุนแก่องค์กรในด้านต่าง ๆ โดยมีทีมงานที่สามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรและพนักงานได้

8) บุคลากรของศูนย์ ควรมีทั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบประจำ และมีการรับจิตอาสาหรือวิทยากรจากองค์กรต้นแบบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมทำงานเป็นครั้งคราวตามสถานการณ์ด้วย โดยบุคลากรควรมีความรู้และทักษะที่จำเป็น ทั้งในด้านขององค์กรสุขภาวะ และด้านของการจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยี การประสานงานและการสื่อสาร และทักษะในการให้คำปรึกษา โดยบุคลากรเป็นผู้ที่มีทัศคติเชิงบวก มีความพร้อมในการเรียนรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตอาสา

2. ผลด้านการพัฒนาศูนย์เรียนรู้รู้นำร่องเพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ

จากผลการศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ ได้นำมาสู่การสังเคราะห์เป็นรูปแบบของศูนย์เรียนรู้ ที่มีองค์ประกอบสำคัญดังต่อไปนี้

รูปแบบของของศูนย์เรียนรู้

เป็นศูนย์เรียนรู้แบบไฮบริด ที่มีที่ตั้งสำนักงานทางกายภาพ และเป็นศูนย์เรียนรู้แบบออนไลน์ไปด้วยพร้อมกัน ซึ่งเป็นรูปแบบของศูนย์เรียนรู้ที่เหมาะกับยุคดิจิทัล โดยศูนย์เรียนรู้ มีเป้าหมายผู้ใช้งาน คือ องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความสนใจในการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร โดยมีการดำเนินการหลายอย่าง ตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ทั้งจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ และและส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ โดยการเผยแพร่ต่อสาธารณะ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ หรือแรงบันดาลใจจากตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใช้งาน ตัวอย่างการดำเนินงานของศูนย์ เช่น การเก็บข้อมูลตัวอย่างกิจกรรมการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรของโครงการพัฒนาที่ดำเนินการอยู่ หรือจากองค์กรที่ดำเนินงานได้ดีหรือประสบความสำเร็จ ทำการวิเคราะห์ จัดกลุ่มประเภทข้อมูล และนำเสนอเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน ให้เหมาะกับการนำไปใช้ และการเผยแพร่ต่อองค์กรกลุ่มเป้าหมายและสาธารณะ รวมถึงการเชื่อมโยงอ้างอิงองค์ความรู้จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

จากบทความวิชาการ งานวิจัยด้านการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรต่าง ๆ ที่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงเป็นศูนย์ที่ตอบสนองความต้องการได้อย่างครบถ้วน และการมีช่องทางเรียนรู้ออนไลน์ ทำให้ผู้ใช้งานสามารถสืบค้นได้ทุกที่ทุกเวลา

บทบาทหน้าที่ของศูนย์เรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการด้านองค์กรสุขภาวะ ซึ่งข้อมูลประกอบด้วย การสร้างองค์ความรู้จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่เหมาะสมต่อการใช้งาน และการสร้างองค์ความรู้จากการถอดบทเรียนขององค์กร สถานประกอบการที่มีการดำเนินการสร้างสุขทั้งภายในองค์กร และการนำองค์ความรู้จากภายนอกองค์กรมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ มีการเผยแพร่องค์ความรู้อยู่ในรูปบทความ หนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงาน มีการใช้ข้อมูลกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ที่เป็นตัวอย่างกิจกรรมที่ดีหรือจากองค์กรต้นแบบ รวมถึงการผลิตและเผยแพร่ความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากงานวิจัย สาระความรู้ บทเรียนจากหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง หรือการระบุแหล่งอ้างอิงเชื่อมโยงไปสู่แหล่งข้อมูลองค์ความรู้สาธารณะที่เกี่ยวข้องเพื่อสะดวกต่อการค้นหาต่อยอด

2) การให้คำปรึกษาแนะนำ และการเป็นพี่เลี้ยงในการทำงาน ให้แก่องค์กร ภาคีเครือข่ายที่สนใจและต้องการรับคำปรึกษาในการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ตลอดจนการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรสุขภาวะที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีบุคลากรทั้งจากคณะทำงานของศูนย์เรียนรู้ และผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรจากหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้องที่มีความร่วมมือกันในการทำงาน

3) การเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (learning space) โดยมีส่งเสริมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการเปิดพื้นที่สำหรับองค์กรภาคีเครือข่ายที่สนใจในการเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องขององค์กรต่าง ๆ เช่น สื่อ วิดีโอ เรื่องเล่าการทำงานสร้างสุขในองค์กร มีการจัดกิจกรรมการประกวดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรและเรื่องเล่าการสร้างสุขในองค์กร โดยการให้รางวัลในลักษณะการประกาศเกียรติคุณ เพื่อเสริมแรง ให้กำลังใจกับองค์กรที่ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างแรงบันดาลใจแก่องค์กรอื่น ๆ ให้เกิดการขยายผลการดำเนินงานออกไป ศูนย์จึงเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยสร้างชุมชนและเครือข่ายการเรียนรู้ด้านสุขภาวะองค์กรไปด้วยพร้อมกัน

โครงสร้างการบริหารจัดการของศูนย์เรียนรู้ โครงสร้างการบริหารจัดการของศูนย์มีคณะทำงานและนักวิชาการของศูนย์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์กรสุขภาวะตลอดจนมีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการเป็นที่ปรึกษา เป็น

วิทยากรให้คำแนะนำปรึกษาแก่องค์กร สำหรับด้านการบริหารจัดการศูนย์ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานผู้เกี่ยวข้อง มีการกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายขององค์กรกลุ่มเป้าหมาย มีการประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน

3. ผลการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้นำร่องเพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ

การประเมินความความพึงพอใจการใช้งานของศูนย์เรียนรู้นำร่อง จากกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าใช้งานจากศูนย์เรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ จำนวน 152 คน ได้นำเสนอผลไว้ในตารางที่ 1 โดยพบว่า คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างต่อการใช้งานศูนย์เรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.29, SD = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกเกือบด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การเป็นสื่อกลางในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้การดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร และระหว่างองค์กร (M = 4.40, SD = 0.58) รองลงมาคือ การเป็นสื่อกลางในการอัพเดตข่าวสารการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร (M = 4.37, SD = 0.54) การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร (M = 4.33, SD = 0.57) และแหล่งข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ใช้งานได้ง่ายและสะดวก (M = 4.23, SD = 0.53) ตามลำดับ โดยผู้ใช้งานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว ได้แก่ การช่วยยกระดับกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร (M = 4.12, SD = 0.65)

ตารางที่ 1 ผลสำรวจความพึงพอใจต่อการใช้งานศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะช่องทางออนไลน์ (n = 152)

	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (*M*)	*SD*	ระดับความพึงพอใจ
1.	แหล่งข้อมูล ความรู้ต่างๆ ใช้งานได้ง่ายและสะดวก	4.23	0.53	มากที่สุด
2.	เป็นสื่อกลางในการอัพเดตข่าวสารการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร	4.37	0.54	มากที่สุด
3.	เป็นสื่อกลางในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้การดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรและระหว่างองค์กร	4.40	0.58	มากที่สุด
4.	ให้ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการทำกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร	4.33	0.57	มากที่สุด
5.	ช่วยยกระดับกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร	4.12	0.65	มาก
	รวม	**4.29**	**0.51**	**มากที่สุด**

ผลการประเมินการดำเนินงานของการใช้งานศูนย์เรียนรู้นำร่องในรูปแบบไฮบริด จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการประเมินความพึงพอใจจากแบบสอบถาม โดยพบว่าการเข้าใช้งานศูนย์เรียนรู้นำร่องได้ก่อให้เกิดประโยชน์การดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะขององค์กร โดยทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรอย่างเป็นระบบ และสามารถเอาไปใช้ประโยชน์ในการทำงานในองค์กรของตนเองได้ โดยทำให้ได้เห็นตัวอย่างกิจกรรมจากองค์กรอื่น ๆ ที่หลากหลาย ได้เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ และคณะทำงานของศูนย์เรียนรู้นำร่องสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังได้ประโยชน์จากการมีเครือข่ายองค์กรอื่น ๆ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และมีข้อเสนอแนะให้มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเครือข่ายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเชื่อมต่อเครือข่ายการทำงานในวงกว้างให้เกิดการประสานงานและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์การทำงานระหว่างองค์กรและเครือข่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้มากยิ่งขึ้น

จากผลการประเมิน จะเห็นได้ว่าศูนย์การเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นนี้ มีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้สร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร โดยองค์กรสามารถที่จะเลือกใช้งานจากศูนย์เรียนรู้ได้ตามสถานการณ์ของการดำเนินงานและบริบทที่เกี่ยวข้องในองค์กรของตนเอง ทั้งในด้านการสนับสนุนองค์ความรู้ สื่อเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำที่ช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือแรงบันดาลใจในการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ตลอดจนการสร้างให้เกิดเครือข่ายเรียนรู้ ที่นอกจากด้านการทำงานโดยตรงแล้วยังทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีที่ช่วยเสริมพลังและสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ศูนย์เรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ยังสามารถกระตุ้นสังคมให้เห็นความสำคัญของการสร้างสุขภาวะองค์กรในวงกว้างได้อีกด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาความต้องการศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์เรียนรู้ควรมีลักษณะที่มีทั้งพื้นที่ทางกายภาพได้พบปะกันโดยตรงและพื้นที่เสมือนในรูปแบบออนไลน์ เป็นไปตามรูปแบบ SECI Model ที่ได้เสนอไว้ว่าการจัดการความรู้ ที่อาศัยทั้งพื้นที่ทางกายภาพ ที่จะช่วยสร้างจะช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์แบบพบปะกันโดยตรง เพื่อถ่ายทอดความรู้ฝังลึก และพื้นที่ดิจิทัลหรือพื้นที่เสมือน ที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่าย

ออนไลน์ และฐานข้อมูล ในการรวบรวม จัดเก็บ และกระจาย ความรู้ที่ชัดแจ้ง จะทำให้เข้าถึงคนจำนวนมากได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (Nonaka, I., et al., 2000) ผลการวิจัยนี้ยังพบว่าแม้ศูนย์การเรียนรู้แบบออนไลน์จะมีประโยชน์อย่างมาก จากการเข้าถึงได้ทุกที่และตลอดเวลา แต่การมีปฏิสัมพันธ์ผ่านการได้พบปะกันโดยตรง ยังเป็นที่ต้องการของผู้ใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดระบบนิเวศทางการศึกษาที่องค์การยูเนสโก (UNESCO, 2021) เสนอว่าควรมีทั้งพื้นที่ทางกายภาพที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ทางสังคม การสนทนาและการแลกเปลี่ยน การศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดจนการมีพื้นที่การเรียนรู้ดิจิทัลก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน ซึ่งจะเห็นได้จากเหตุการณ์ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่การเรียนรู้ทางไกลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม พื้นที่การเรียนรู้ดิจิทัลอย่างเดียวก็ยังไม่สามารถทดแทนในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมจากการอยู่ร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงได้

2. การพัฒนาศูนย์เรียนรู้นำร่องเพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ ผลการวิจัยพบว่าองค์กรสามารถสกัดความรู้ในการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะด้วยตนเอง และนำมาร่วมแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ในศูนย์เรียนรู้ สะท้อนถึงกระบวนการสกัดหรือถอดความรู้ ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการเปลี่ยนความรู้ฝังลึก ของพนักงานให้กลายเป็นความรู้แจ้งชัด เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้ สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการความรู้ SECI Model (Nonaka, I. & Takeuchi, H., 1995) ซึ่งศูนย์เรียนรู้นี้ มิได้เป็นเพียงแหล่งเก็บรวบรวมและเผยแพร่ความรู้ แต่ได้มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดเก็บ และนำเสนอให้ง่ายต่อการเข้าใจ ซึ่งผลจากการประเมิน พบว่าผู้ใช้งานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรต่อได้ โดยช่วยให้เห็นตัวอย่างและเกิดความคิดต่อยอด ในการนำไปประยุกต์ใช้ตามบริบทองค์กรของตน สอดคล้องกับการศึกษาของ Yudhawan และ Herachwati (Yudhawan, S. A. & Herachwati, N., 2025) ที่พบว่าการแลกเปลี่ยนความรู้ฝังลึกจากประสบการณ์ของพนักงานนี้ มีความสำคัญต่อองค์กร โดยจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ต่อยอด และความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานได้

3. การศึกษาผลการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้นำร่องเพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ ศูนย์เรียนรู้ ที่พัฒนาขึ้น มีคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ยังได้ก่อให้เกิดเครือข่ายขององค์กรที่สนใจการดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาวะร่วมกัน ซึ่งการพัฒนาเครือข่ายจากศูนย์เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิกของเครือข่าย ทั้งการแลกเปลี่ยน

ความรู้ และการบูรณาการทรัพยากรร่วมกันในการทำงาน เช่น การศึกษาดูงานการดำเนินงานระหว่างเครือข่าย การแลกเปลี่ยนหรือการร่วมกันทำงานของทีมวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญจากหลากหลายองค์กร ซึ่งเครือข่ายในลักษณะนี้ จะทำให้เกิดการเรียนรู้จากเครือข่าย ผ่านระบบความสัมพันธ์ ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การทำกิจกรรมร่วมกัน (Networked Learning Editorial Collective, 2020) นอกจากนี้ ศูนย์เรียนรู้ ได้ทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงเครือข่ายที่มาจากองค์กรที่หลากหลาย และการอำนวยความสะดวกแก่สมาชิก ให้มีการทำงานสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานเพื่อส่งเสริมสุขภาวะในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Reypens และคณะ (Reypens, C., Lievens, A. & Blazevic, V., 2021) ที่พบว่าแนวทางปฏิบัติของในการประสานงานเครือข่ายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย ได้แก่ การเชื่อมโยง การอำนวยความสะดวก และการกำกับดูแลแบบผสมผสานและยืดหยุ่นตามบริบท จะช่วยให้เกิดความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมและการสร้างคุณค่าจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ระหว่างกันได้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการศูนย์เรียนรู้ในลักษณะของศูนย์วิชาการที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสุขภาวะองค์กรแบบครบวงจร มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการ 2) ศูนย์เรียนรู้เพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะที่พัฒนาขึ้น เป็นศูนย์เรียนรู้แบบไฮบริด ที่มีที่ตั้งสำนักงานทางกายภาพ และเป็นศูนย์เรียนรู้แบบออนไลน์ โดยมีบทบาทหน้าที่หลัก 3 ด้าน ได้แก่ การเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการด้านองค์กรสุขภาวะ การให้คำปรึกษาและการเป็นพี่เลี้ยงในการทำงาน และการเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กรในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะ โครงสร้างของศูนย์มีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ มีการบริหารจัดการที่ดี 3) ผลการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้นำร่องเพื่อการส่งเสริมองค์กรสุขภาวะ มีคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีการนำเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ในการส่งเสริมเสริมสุขภาวะในองค์กร และศูนย์เรียนรู้ได้ส่งเสริมให้เกิดการนำเอาความรู้ไปใช้ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการความรู้ โดยผ่านการดำเนินงานทั้งด้านการบริการแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ การให้คำปรึกษาแนะนำและการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยองค์กรสามารถใช้งานศูนย์เรียนรู้ตามความต้องการและบริบทขององค์กร ซึ่งช่วยให้ส่งเสริมความสำเร็จในการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาวะใน

องค์กรได้ ในส่วน**ข้อเสนอแนะ** ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนและสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้เพื่อการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยศูนย์เรียนรู้อาจมีการดำเนินการในหลายระดับ ทั้งในระดับศูนย์เรียนรู้ส่วนกลาง ที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และศูนย์การเรียนรู้ระดับองค์กร ที่ในแต่ละองค์กรมีการจัดตั้งขึ้นเอง หรือศูนย์เรียนรู้ในสำนักงานใหญ่ ในกรณีองค์กรที่มีหลายสาขา และควรมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียนการนำความรู้ไปใช้ในการสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร เพื่อร่วมกันขยายผล ยกระดับองค์ความรู้ด้านการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรต่อไป 1.2 ด้านการดำเนินการด้านศูนย์เรียนรู้ออนไลน์ ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้ใช้งานศูนย์เรียนรู้ให้มากขึ้น ทั้งในกลุ่มคณะทำงานหรือแกนนำสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรและในกลุ่มพนักงานขององค์กร **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างปฏิสัมพันธ์และการเรียนรู้ร่วมกันในสังคมออนไลน์ขององค์กร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง 2.2 ควรศึกษาการพัฒนาเครือข่ายเรียนรู้องค์กรสุขภาวะ ที่เป็นการรวมตัวกันขององค์กรสุขภาวะในการทำงานพัฒนาสุขภาวะร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (ม.ป.ป.). Sustainability management process: หลักการและแนวคิดการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน. ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน. เรียกใช้เมื่อ 30 เมษายน 2569 จาก https://setsustainability.com/page/sustainability-management-process

เริงฤดี ปธานวนิช (บรรณาธิการ). (2568). รายงานการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกาย ครั้งที่ 7 พ.ศ. 2567-2568. กรุงเทพมหานคร: คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

Burton, J. (2010) WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice. WHO, Geneva.

Davenport, T. H. & Prusak, L. (2000). Working knowledge: How organizations manage what they know. Harvard Business School Press.

Networked Learning Editorial Collective. (2020). Networked learning: Inviting redefinition. Post digital Science and Education. Retrieved May 1, 2026, from https://doi.org/10.1007/s42438-020-00167-8

Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press, New York.

Nonaka, I., Toyama, R. & Konno, N. (2000). SECI, Ba and leadership: A unified model of dynamic knowledge creation. Long Range Planning, 33(1), 5-34.

Reypens, C., Lievens, A. & Blazevic, V. (2021). Hybrid orchestration in multi-stakeholder innovation networks: Practices of mobilizing multiple, diverse stakeholders across organizational boundaries. Organization Studies, 42(1), 61–83. Retrieved May 1, 2026, from https://doi.org/10.1177/0170840619868268

UNESCO (2021) Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education. Retrieved May 1, 2026, from https://unesdoc.unesco.org

Yudhawan, S. A. & Herachwati, N. (2025). A systematic literature review: The effect of tacit knowledge sharing on employee innovation. Journal La Sociale, 6(5), 1580–1589. Retrieved May 1, 2026, from https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v6i5.2268

การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*

EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE ACCORDING TO STANDARD 2 AFFILIATED WITH THE BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ธนาภรณ์ สนิทกุล[1], สุพล จอกทอง[2] และ คัมภีร์ สุดแท้[3]

Thanaporn Sanitkul[1], Supon Jogthong[2] and Khambhee Sudtae[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: thanaporn.sanitkul30@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 รวม 341 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูชำนาญการ

Citation:

*ธนาภรณ์ สนิทกุล, สุพล จอกทอง และ คัมภีร์ สุดแท้. (2569). การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 537-550.

Thanaporn Sanitkul, Supon Jogthong and Khambhee Sudtae. (2026). Educational Quality Assurance According To Standard 2Affiliated With The Buriram Primary Educational Service Area Office 2. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 537-550.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

พิเศษ จำนวน 5 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินแนวทางการพัฒนา ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (f-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1)ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 2)ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา 3)ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อความร่วมมือในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียน 4)ด้านนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์และแผนงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ5) ด้านแผนงานและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพ, การศึกษาตามมาตรฐานที่ 2, ประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study educational quality assurance according to Standard 2 in the Buriram Primary Educational Service Area Office 2; 2) to compare the development of educational quality assurance according to Standard 2 in the Buriram Primary Educational Service Area Office 2, classified by position, educational level, and school size; and 3) to study the approaches to educational quality assurance according to Standard 2 in the Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted

of 341 personnel from schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2, obtained through stratified random sampling. Key informants included five school administrators and highly skilled teachers, selected using purposive sampling. The research instruments used were questionnaires, interviews, and an evaluation form for development guidelines. The consistency coefficient was 1.00 The reliability coefficient was 0.86. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and f-test.

The research findings showed that:

1. The overall and individual aspects of educational quality assurance according to standard 2, under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2, were at a high level.

2. A comparison of educational quality assurance according to Standard 2, within the Buriram Primary Educational Service Area Office 2, categorized by position and educational level, showed no significant differences overall and in specific aspects. Similarly, the overall results showed no significant differences when categorized by school size

3. The results of the study on approaches to developing the quality of educational assurance according to Standard 2, under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2, consist of 5 areas: 1) Academic and administrative leadership based on good governance principles; 2) Vision, mission, and values of the educational institution; 3) Strengthening networks of parents, organizations, and the community for cooperation in supporting learning management. and student development; 4) policies, directions, strategies and plans that are consistent with the vision and mission; and 5) plans and operations for the development of teachers and educational personnel.

Keywords: Quality assurance, Education according to standard 2, Primary education

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี พ.ศ. 2560 ได้กำหนดความหมายและหลักการในมาตรา 54 ว่า รัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ การดำเนินงานและตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2560 - 2579 ที่ระบุว่าคุณภาพการศึกษาเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์หลัก โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ. ศ. 2553 ได้กำหนดความหมายและหลักการในมาตรา 6 ระบุว่า การศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

ในประเทศไทย การประกันคุณภาพภายนอกเริ่มมีบทบาทชัดเจนภายหลังการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ซึ่งมีการกำหนดให้จัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นองค์การมหาชน หรือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา ทำหน้าที่

ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา เพื่อยืนยันคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายที่มุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้สามารถดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าว สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาได้ดำเนินการประกันคุณภาพภายนอกตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2544-2566 โดยประกันคุณภาพภายนอกรอบแรก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2544-2548 รอบสองในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2553 รอบสามในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554-2558 รอบสี่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2563 ตลอดจนประกันคุณภาพภายนอก ภายใต้สถานการณ์โควิด 19 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 และการประเมินคุณภาพภายนอกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบ 5 ปี กำลังดำเนินการ ในช่วงปี 2567 โดยจะสิ้นสุดในรอบปีการศึกษาถัดไป และมีหลายรูปแบบของการประเมิน ไม่ว่าจะเป็นแบบไม่มีการลงพื้นที่ แบบลงพื้นที่บางส่วน หรือแบบลงพื้นที่เต็มรูปแบบ

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคมโดยรวม โดยระบบการประกันคุณภาพแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การประกันคุณภาพภายใน ซึ่งสถานศึกษาดำเนินการด้วยตนเอง และการประกันคุณภาพภายนอก ดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอกที่มีความเป็นอิสระ เพื่อประเมิน ตรวจสอบ และรับรองคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและโปร่งใส เพื่อให้ระบบการประกันคุณภาพภายนอกสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน หน่วยงานด้านการศึกษา เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้ปรับปรุงแนวทางการประเมินภายนอกในรอบที่ 5 พ.ศ. 2567–2570 โดยเน้นแนวคิด การประเมินเพื่อการพัฒนา ซึ่งมุ่งให้การประเมินภายนอกเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและเป็นข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อช่วยสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การศึกษาหรือวิจัยเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อทำความเข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการ

พัฒนาให้ระบบการประกันคุณภาพภายนอก เป็นเครื่องมือที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากล และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21

ด้วยความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อให้ทราบถึง การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่เหมาะสม และนำไปใช้ประโยชน์ เป็นแบบอย่างการดำเนินงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 227 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 341 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการศึกษาแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อประสานงานเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานหน้าที่งานประกันคุณภาพภายนอกในสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียน พร้อมส่งแบบสอบถามและผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองตามที่ได้นัดหมายไว้ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยการหาค่าจำนวน และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางในการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 สรุปผลได้ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา และด้านแผนงานและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ด้านนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ และแผนงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และด้านแผนงานและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 แนวทางในการพัฒนา การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 2) ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ

ค่านิยมของสถานศึกษา 3) ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อความร่วมมือในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ และแผนงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ 5) ด้านแผนงานและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางในการพัฒนาดังนี้

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง โดยเน้นการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และความคุ้มค่า ควรมีการพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสนับสนุนการตัดสินใจบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษาสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสื่อสารให้ทุกฝ่ายรับรู้และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อความร่วมมือในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน โดยจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน เช่น การจัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน การสนับสนุนทรัพยากร และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลผู้เรียน ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ด้านนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ และแผนงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย ทิศทาง และกลยุทธ์การพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) และมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนา

ด้านแผนงานและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาควรจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ การจัดอบรม สัมมนา และการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นการพัฒนาที่มีความเข้มแข็ง เป็นระบบ และครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านการบริหารจัดการเชิงนโยบาย การบริหารงานวิชาการ การมีส่วนร่วมของเครือข่าย และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งล้วนเป็นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 จากผลการวิจัยพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมของสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล และด้านนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์และแผนงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เป็นระบบ

2. ผลการเปรียบเทียบ การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ วิชาญ ถิระโคตร (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อม การประเมินคุณภาพภายนอกแนวใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการเตรียมความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายนอกแนวใหม่ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารในสถานศึกษาทุกขนาดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดย

สถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง

โดยสรุป การอภิปรายผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการศึกษาสมัยใหม่และผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศอย่างชัดเจน กล่าวคือ เป็นการบริหารที่เน้นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และเชิงกลยุทธ์ การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการเชิงระบบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืนในระยะยาว

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 2) ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของสถานศึกษา 3) ด้านการเสริมสร้างเครือข่ายผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อความร่วมมือในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์และแผนงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และ 5) ด้านแผนงานและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา **ข้อเสนอแนะ** 1. ด้านการบริหารเชิงนโยบายและการกำหนดทิศทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา โดยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ เน้นการบูรณาการระหว่างวิสัยทัศน์

พันธกิจ นโยบาย และแผนปฏิบัติการให้เป็นระบบเดียวกัน เพื่อให้การพัฒนามีทิศทางชัดเจน ไม่กระจัดกระจาย และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม 2. ด้านภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และยึดหลักความเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน อันจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบระบบพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพครูทั้งด้านวิชาการ เทคโนโลยี ทักษะการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพครู ผ่านกระบวนการอบรม การนิเทศภายใน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง 4. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเครือข่ายความร่วมมือ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอก โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนาการศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยเสริมทรัพยากร สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาสถานศึกษา 5. ด้านการบริหารจัดการเชิงระบบและการประกันคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเชิงระบบ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงการดำเนินงานตามภารกิจเป็นช่วง ๆ

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. (ปรับปรุง พ.ศ. 2566). กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ.สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2566). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

INTERDISCIPLINARY INTEGRATION OF TOURISM MANAGEMENT, FINANCE, AND STRATEGIC MANAGEMENT, INDUSTRY UNIVERSITY COLLABORATION-CASE BASED TEACHING DESIGN AS ANTECEDENTS OF PERCEIVED TEACHING EFFECTIVENESS IN TOURISM ENTERPRISE MANAGEMENT COURSES IN CHINESE PRIVATE UNIVERSITIES*

Qiye Teng[1] and Ao Chen[2]

[1-2]International College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Corresponding Author's Email: qiyetengpim@outlook.com

Received 11 May 2026; Revised 18 May 2026; Accepted 20 May 2026

Abstract

This research article aimed to: (1) construct and measure the interdisciplinary integration, industry-academia-research collaboration, and case-based teaching design in the tourism enterprise management course; (2) examine the independent impact of these three teaching factors on students' perceived teaching effectiveness; (3) test the joint explanatory power of these three factors after controlling for student background factors; and (4) propose teaching improvement strategies for tourism enterprise management courses in Chinese private universities.

Citation:

* Qiye Teng and Ao Chen. (2026). Interdisciplinary Integration Of Tourism Management, Finance, And Strategic Management, Industry University Collaboration-Case Based Teaching Design As Antecedents Of Perceived Teaching Effectiveness In Tourism Enterprise Management Courses In Chinese Private Universities. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 551-568.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

Research employs a cross-sectional quantitative research design. Data were collected through a structured questionnaire. The survey participants were 352 undergraduate students majoring in tourism management or related fields in Chinese private universities who had completed at least 70% of the target course or had taken the course within the past 12 months. Data analysis was performed using SPSS software. Descriptive statistics, reliability and validity assessments, Pearson correlation analysis, multicollinearity diagnosis, multiple linear regression, and one-way ANOVA were used to test the research objectives and hypotheses.

The research results found that: (1) interdisciplinary integration, industry-university-research cooperation, and case-based teaching design were all perceived as being at a moderate level, and students' perception of teaching effectiveness was also at a moderate level; (2) all three factors could significantly and positively predict students' perception of teaching effectiveness, with case-based teaching design having the greatest impact (β = 0.390, $p < .001$), followed by interdisciplinary integration (β = 0.309, $p < .001$) and industry-university-research cooperation (β = 0.295, $p < .001$); (3) the overall regression model was statistically significant and could explain 52.3% of the variance in students' perception of teaching effectiveness ($R^2 = 0.523$, adjusted $R^2 = 0.514$, $F(6, 345) = 62.936$, $p < .001$). Supplementary ANOVA showed that there were significant differences in the perception of teaching effectiveness among students of different grades, with the fourth-year university students having the highest average score. These findings provide practical guidance for curriculum development, teaching improvement, and quality assurance in tourism enterprise management education.

Keywords: Interdisciplinary integration, industry–university collaboration, case-based teaching design, perceived teaching effectiveness tourism enterprise management

Introduction

Tourism enterprise management courses in Chinese private universities are increasingly expected to deliver measurable learning outcomes, employability relevance, and decision-making competence for a tourism economy shaped by digital distribution platforms, experience-driven consumption, and intensified competition among destinations and enterprises. In this context, students often judge teaching effectiveness not only by instructor delivery, but also by how well course objectives, learning activities, and assessments are designed to support authentic managerial problem solving.

Prior research indicates that students' perceived learning and satisfaction are associated with structured instructional design, facilitation, and direct instruction (Li & Wang, 2024), while evidence from Chinese private universities suggests that institutional conditions such as workload and career support can shape the teaching quality students experience (Liang, 2025). For professionally oriented fields like tourism and hospitality, these findings imply that teaching effectiveness depends on whether courses provide coherent practice-oriented learning tasks, clear expectations, and timely feedback.

Accordingly, this study examines three course-level antecedents that are actionable for curriculum and teaching improvement: (1) interdisciplinary integration of tourism management with finance and strategic management, (2) industry–university collaboration that increases the authenticity of learning experiences, and (3) case-based teaching design that enables students to apply cross-domain knowledge in realistic decision contexts. By focusing on these antecedents, the study aims to generate evidence that can guide teaching enhancement and quality assurance in tourism enterprise management courses within Chinese private universities.

Questions

RQ1: To what extent does interdisciplinary integration among tourism management, finance, and strategic management influence students' perceived teaching effectiveness?

RQ2: To what extent does industry–university collaboration influence students' perceived teaching effectiveness?

RQ3: To what extent does high-quality case-based teaching design influence students' perceived teaching effectiveness?

RQ4: To what extent do interdisciplinary integration, industry–university collaboration, and high-quality case-based teaching design jointly explain students' perceived teaching effectiveness?

Objectives

To conceptualize and measure interdisciplinary integration, industry–university collaboration, and high-quality case-based teaching design in tourism enterprise management courses.

To examine the independent effects of interdisciplinary integration, industry–university collaboration, and high-quality case-based teaching design on students' perceived teaching effectiveness.

To examine the joint explanatory power of the three antecedent variables in predicting students' perceived teaching effectiveness.

To propose targeted teaching improvement strategies for tourism enterprise management courses in Chinese private universities.

Literature Review

Interdisciplinary and practice-oriented pedagogy is increasingly framed as a response to the complexity and uncertainty that characterize modern service industries such as tourism(Boronenko et al., 2024), where managerial problems

cut across operational, financial, strategic, technological, and sociocultural dimensions. In higher education, learning designs that encourage students to connect concepts across disciplines can strengthen integrative reasoning and improve confidence in applying knowledge to authentic situations. This logic supports the expectation that when a tourism enterprise management course is explicitly designed to integrate tourism management, finance, and strategic management(Evans, 2024), students are more likely to perceive the teaching as effective because it aligns course content with the real decision environments that graduates will encounter.

A central implication of interdisciplinary curriculum research is that integration does not happen automatically. Integration requires a clear instructional vision, coordination of teaching materials, and assessment practices that reward synthesis rather than isolated recall. In applied professional programs, these requirements are particularly salient because students must learn to reconcile quantitative analysis (e.g., financial evaluation) with qualitative judgments (e.g., stakeholder trade-offs) while still meeting sector-specific standards of service quality and ethical practice(Xu & Wu, 2025). For tourism enterprise management courses, this means that teaching effectiveness is likely to be judged by the extent to which integration is visible in examples, tasks, and feedback, not only in a course outline.

1. Learning theory foundations of perceived teaching effectiveness

Perceived teaching effectiveness is typically framed as a perception-based outcome that reflects how students experience the design and delivery of instruction. In higher-education research, this perception is linked to learning theories that emphasize active meaning making, social interaction, and reflective practice. When teaching creates structured opportunities for students to articulate reasoning, test ideas, and receive feedback, students are more likely to view instruction as effective because it supports deeper learning rather than

surface memorization(Kyriakides et al., 2023). This framing is compatible with constructivist and experiential perspectives that prioritize authentic tasks and the integration of conceptual and practical knowledge in professional education.

2. Theories of interdisciplinarity and knowledge integration

Interdisciplinary integration is increasingly framed as a response to the complexity and uncertainty that characterize modern service industries such as tourism, where managerial problems cut across operational, financial, strategic, technological, and sociocultural dimensions. In higher education, learning designs that encourage students to connect concepts across disciplines can strengthen integrative reasoning and improve confidence in applying knowledge to authentic situations(Li & Zhu, 2022). This logic supports the expectation that when a tourism enterprise management course is explicitly designed to integrate tourism management, finance, and strategic management, students are more likely to perceive the teaching as effective because it aligns course content with the real decision environments that graduates will encounter.

3. Interdisciplinary integration in tourism enterprise management education

Tourism and hospitality education has undergone significant reform as educators respond to sustainability challenges, digital transformation, and changing visitor behavior. Recent scholarship in tourism education highlights the need to integrate sustainability, analytics, and managerial decision-making into curricula so that graduates can navigate complex stakeholder environments (Zhang, 2026). In such a context, interdisciplinarity is not merely an academic ideal; it is a competency requirement. Students' perceptions of teaching effectiveness are likely to increase when courses make these integrations explicit and when assignments help them practice boundary-crossing problem solving.

Empirical studies in China's tourism higher education provide additional context for the present model. Research using multi-institution samples of tourism students in China shows that learning outcomes such as learning gains,

professional identity, and career-related confidence can be shaped by educational experiences that connect curriculum content to practice and to students' future roles (Zhong et al., 2022)These findings support the expectation that pedagogies emphasizing integration, collaboration, and authentic cases can influence how students judge the value and effectiveness of instruction in tourism enterprise management courses.

4. Relevant Research

This section reviews empirical research related to interdisciplinary integration, industry-academia collaboration, case-based teaching design, and students' perceptions of teaching effectiveness. Recent research indicates that students' perceptions of teaching effectiveness are influenced by both instructional design and contextual expectations, particularly in practical disciplines that emphasize practical skills and employability. In tourism and hospitality management education, learning activities that combine theory with real-world industry problems can enhance students' perceptions of course relevance, learning benefits, and career readiness. Therefore, this review focuses on research from 2020 to 2025, particularly in tourism education, Chinese higher education, and the context of private universities that place a strong emphasis on industry responsiveness (Khairuddin, 2026). In Chinese private universities, curriculum design is often influenced by applied training objectives, employment pressures, and institutional competition. In this context, students tend to evaluate teaching effectiveness based on the practicality, timeliness, and relevance of the learning content to future career needs (Min & Yang, 2025). Meanwhile, governance research indicates that Chinese higher education is influenced by both state guidance and market competition, further prompting universities to improve course relevance and teaching quality (Al-Mekhlafi et al., 2025).

Conceptual Framework: Interdisciplinary integration helps students connect tourism management with finance and strategic management; industry-academia collaboration enhances the authenticity of courses through corporate participation and practical resources; case teaching provides a structured approach to applying knowledge to real-world decision-making problems. These three factors are expected to collectively improve students' perceived teaching effectiveness. In practice, they may also mutually reinforce each other, as industry-academia collaboration can provide real-world cases, while case teaching can serve as a mechanism for applying interdisciplinary knowledge. Therefore, the proposed framework supports the hypothesis that each antecedent variable has a positive impact on perceived teaching effectiveness.

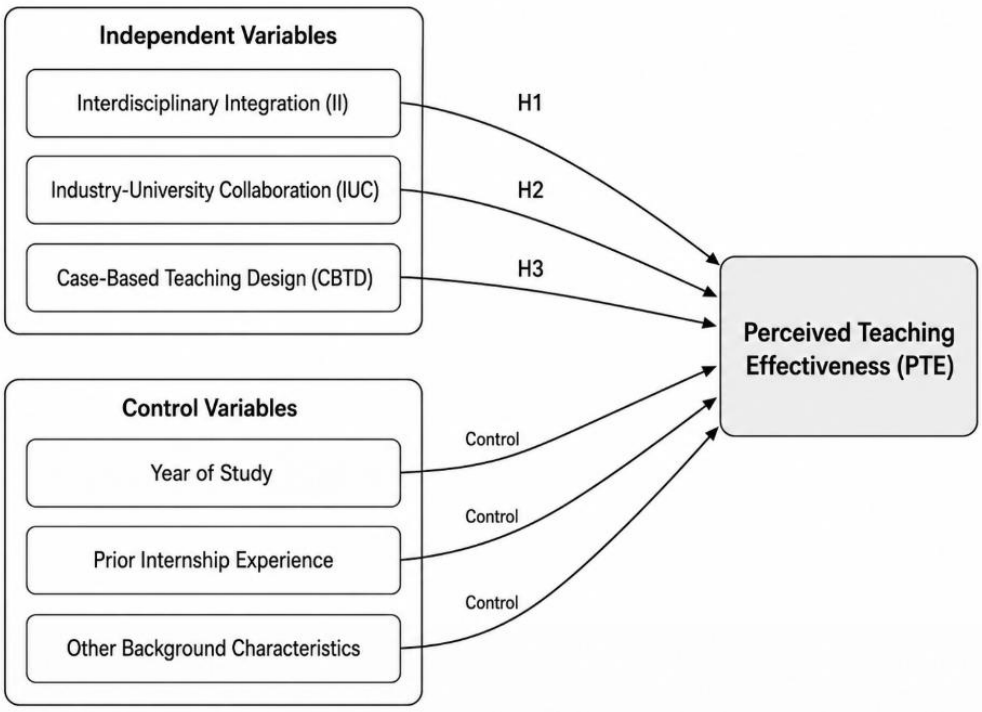


Figure 1 Conceptual model with estimated standardized effects

Research Methodology

This study employed a cross-sectional quantitative survey design to explore how interdisciplinary integration, industry-academia-research collaboration, and high-quality case-based teaching design predict students' perceptions of the teaching effectiveness of a tourism enterprise management course. The target population consisted of undergraduate students majoring in tourism management or related fields at private universities in China who had completed or were currently enrolled in the course. A total of 352 valid questionnaires were collected and analyzed using SPSS software. Descriptive statistical analysis was used to determine the basic demographic characteristics and variable distribution of respondents, and Cronbach's alpha coefficient, exploratory factor analysis, and confirmatory factor analysis were employed to assess reliability and construct validity. Pearson correlation analysis and multicollinearity diagnosis were conducted before hypothesis testing. Subsequently, multiple linear regression analysis was used, with gender, grade level, and internship experience as control variables, to examine the independent and joint predictive effects of interdisciplinary integration, industry-academia-research collaboration, and high-quality case-based teaching design on students' perceptions of teaching effectiveness. Furthermore, one-way ANOVA was conducted to compare differences in the perceived teaching effectiveness among different student groups.

Results

Results of Objective 1: Measurement and descriptive results showed that students' perceived levels of interdisciplinary integration (M = 2.957, SD = 0.564), industry-academia collaboration (M = 2.997, SD = 0.566), case-based teaching design (M = 2.994, SD = 0.545), and teaching effectiveness (M = 3.013, SD = 0.438) were moderate. This indicates that the Tourism Enterprise Management course

already possesses these three course design features, but there is still room for systematic improvement.

Results of Objective 2: Multiple regression analysis showed that interdisciplinary integration, industry-academia collaboration, and case-based teaching design all had significant positive impacts on students' perceived teaching effectiveness. Among the three antecedent variables, case-based teaching design had the strongest standardized effect (β = 0.390, $p < .001$), followed by interdisciplinary integration (β = 0.309, $p < .001$) and industry-academia collaboration (β = 0.295, $p < .001$). Results of Objective 3: The joint regression model was statistically significant, $F(6, 345) = 62.936$, $p < .001$, and explained 52.3% of the variance in perceived teaching effectiveness ($R^2 = 0.523$; adjusted $R^2 = 0.514$). This confirms that, after controlling for gender, grade level, and internship experience, these three antecedent variables collectively provided significant explanatory power.

Results of Objective 4: Based on the empirical findings, teaching improvement should prioritize the development of high-quality case studies, explicitly integrate tourism management with finance and strategic management, and strengthen industry-academia collaboration through practitioner participation, corporate data, and internship-related tasks.

After data collection, all returned questionnaires were reviewed for completeness and response quality. Screening focused on (a) missing values, (b) straight-lining patterns in Likert items, and (c) implausible response patterns (e.g., identical responses across long item blocks). Questionnaires that failed minimum completeness criteria or showed clear non-engagement patterns were removed prior to statistical analysis. The final analytic sample comprises 352 usable responses.

Table 1 Respondent profile (N = 352)

Variable	Category	n	%
Gender	Male	139	39.5
	Female	213	60.5
Year of study	Year 2	162	46.0
	Year 3	104	29.5
	Year 4	86	24.4
Internship experience	No internship experience	110	31.2
	Has internship experience	242	68.8

Sample is dominated by female respondents (60.5%). Year-level distribution indicates that Year 2 students form the largest group (46.0%), followed by Year 3 (29.5%) and Year 4 (24.4%). Most respondents report having internship experience (68.8%), reflecting the applied nature of tourism education and the prevalence of work-integrated learning arrangements.

Table 2 Descriptive statistics of key variables (1–5 scale)

Variable	Mean	SD	Min	Max
II	2.957	0.564	1.182	4.508
IUC	2.997	0.566	1.000	4.344
CBT	2.994	0.545	1.016	4.599
PTE	3.013	0.438	1.647	4.577

As shown in Table 4.2, average levels of II, IUC, and CBT cluster around the mid-point of the scale (means approximately 2.96–3.00), suggesting that students perceive the presence of these teaching features as moderate rather than extremely high. The dependent variable PTE also centers near the mid-point

(M = 3.013), implying that overall teaching effectiveness is perceived as moderate with meaningful variability across respondents (SD = 0.438). The observed minimum and maximum values show that respondents used the full response range without severe ceiling effects.

The main hypothesis testing uses multiple linear regression to estimate the unique effect of each course-design feature (II, IUC, CBT) on students' perceived teaching effectiveness (PTE) while holding constant the control variables (gender, year of study, and internship experience). The regression model was estimated using ordinary least squares. Table reports the unstandardised coefficients (B), standard errors (SE), standardised coefficients (β), and significance tests for each predictor, while Table3 reports the overall model explanatory power and the omnibus F-test.

Table 3 Multiple linear regression predicting perceived teaching effectiveness (PTE)

Predictor	B	SE	β	t	p
Interdisciplinary Integration (II)	0.240	0.030	0.309	7.897	<.001
Industry–University Collaboration (IUC)	0.229	0.031	0.295	7.473	<.001
Case-Based Teaching Design (CBT)	0.313	0.031	0.390	10.165	<.001
Gender (1=female)	-0.023	0.034	-0.026	-0.688	0.492
Year of study	0.132	0.020	0.246	6.518	<.001

Internship experience (1=yes)	0.077	0.035	0.081	2.169	0.031

Table reports the unstandardised coefficients (B), standard errors (SE), standardised coefficients (β), and significance tests for each predictor, while

Table 4 Model summary for multiple regression

R^2	Adj. R^2	F(df1, df2)	p	Durbin–Watson
0.523	0.514	62.936 (6, 345)	<.001	2.086

From Table 4 the results show that the set of predictors explains a substantial proportion of variance in perceived teaching effectiveness. The overall model is statistically significant, $F(6, 345) = 62.936$, $p < .001$, with $R^2 = 0.523$ and adjusted $R^2 = 0.514$. Substantively, approximately 52.3% of the variability in students' perceived teaching effectiveness is explained by the combined effects of interdisciplinary integration, industry–university collaboration, case-based teaching design, and the control variables. In education and management research, this level of explained variance is typically considered practically meaningful, because teaching outcomes are influenced by many unobserved contextual and personal factors (Cohen et al., 2003).

Regarding the controls, year of study shows a significant positive association with PTE ($\beta = 0.246$, $p < .001$), indicating that students in higher years tend to report higher teaching effectiveness. Internship experience has a smaller but significant positive effect ($\beta = 0.081$, $p = 0.031$), implying that students who have completed internships may perceive higher effectiveness because they can more easily connect classroom concepts to workplace realities. Gender does not significantly predict PTE ($p = 0.492$), suggesting that perceived teaching

effectiveness does not differ systematically by gender once other factors are controlled.

Table 5 One-way ANOVA summary (PTE by year level)

F(df1, df2)	p	η^2
10.433 (2, 349)	<.001	0.056

The omnibus ANOVA indicates that these mean differences are statistically significant, $F(2, 349) = 10.433$, $p < .001$. The effect size ($\eta^2 = 0.056$) suggests a small-to-moderate difference across year levels, meaning that year level accounts for approximately 5.6% of the total variance in perceived teaching effectiveness.

Table 6 Summary of hypothesis testing results

Hypothesis	Path	β (standardized)	p	Decision
H1	II ⟶ PTE	0.309	<.001	Supported
H2	IUC ⟶ PTE	0.295	<.001	Supported
H3	CBT ⟶ PTE	0.390	<.001	Supported
H4	Joint model (II,IUC, CBT + controls)		<.001 (F-test)	Supported

Overall, all hypotheses are supported. Case-based teaching design (H3) shows the strongest effect, followed by interdisciplinary integration (H1) and industry university collaboration (H2). The joint model significance (H4) demonstrates that, together, the three course-design features form a coherent

explanatory set that meaningfully predicts perceived teaching effectiveness in tourism enterprise management courses.

Recommendation

The findings suggest that instructors and programmer leaders should improve tourism enterprise management courses in four ways. First, interdisciplinary integration should be made explicit by linking tourism management with finance and strategic management through assignments and assessment rubrics. Second, industry–university collaboration should be strengthened through advisory boards, practitioner participation, industry-based projects, and real business data. Third, case-based teaching should be prioritized by using high-quality, up-to-date cases and improving teachers' case facilitation skills. Fourth, teaching support should be differentiated by year level, with more scaffolding for lower-year students and more complex industry projects for senior students.

Conclusion

Based on the empirical results, the study draws four main conclusions corresponding to hypotheses H1–H4.

Conclusion 1 (H1 supported): Interdisciplinary integration positively influences perceived teaching effectiveness. Effective teaching in tourism enterprise management benefits from deliberate integration across knowledge domains because managerial decisions in tourism enterprises inherently require simultaneous attention to service design, financial performance, and strategic positioning.

Conclusion 2 (H2 supported): Industry–university collaboration positively influences perceived teaching effectiveness. Collaboration mechanisms such as co-developed cases, practitioner talks, live industry projects, and

internship-linked assignments strengthen students' belief that course content is authentic, current, and aligned with employability expectations.

Conclusion 3 (H3 supported): Case-based teaching design has the strongest positive effect on perceived teaching effectiveness. Students appear to interpret high-quality cases as central learning devices because cases convert abstract concepts into situated problems that require applied reasoning and decision-making rather than memorization.

Conclusion 4 (H4 supported): The joint regression model explains a statistically significant and practically meaningful proportion of variance in perceived teaching effectiveness after controlling for student background factors. Therefore, the combined model provides an empirically supported framework for designing and evaluating tourism enterprise management courses in Chinese private universities.

Recommendation

The findings suggest that instructors and programmer leaders should improve tourism enterprise management courses in four ways. First, interdisciplinary integration should be made explicit by linking tourism management with finance and strategic management through assignments and assessment rubrics. Second, industry–university collaboration should be strengthened through advisory boards, practitioner participation, industry-based projects, and real business data. Third, case-based teaching should be prioritized by using high-quality, up-to-date cases and improving teachers' case facilitation skills. Fourth, teaching support should be differentiated by year level, with more scaffolding for lower-year students and more complex industry projects for senior students.

Future research may replicate the model across different regions and types of universities to test its generalizability. Longitudinal studies can examine

how students' perceptions change across semesters or before and after internships. Mixed-methods research may further explain how interdisciplinary integration, industry collaboration, and case-based teaching influence perceived teaching effectiveness. Future studies may also examine moderating variables such as internship experience and year level and include objective learning outcomes to compare perceived effectiveness with actual student competence.

References

Al-Mekhlafi, A. G., Zaneldin, E., Ahmed, W., Kazim, H. Y., & Jadhav, M. D. (2025). The effectiveness of using blended learning in higher education: students' perception. Cogent Education, 12(1), 2455228.

Boronenko, T. A., Kaisina, A. V., & Fedotova, V. S. (2024). Transdisciplinary understanding of the fundamental and practice-oriented nature of pedagogical education. Перспективынаукииобразован ия(3 (69), 27-43.

Evans, N. G. (2024). Strategic management for tourism, hospitality and events. Routledge.

Khairuddin, A. B. (2026). A Study on Multi-Level Paradox of Sustainable HRM: A Comparative Case Study in Malaysia's Private Higher Education & Hospitality Sectors University of Essex (United Kingdom)].

Kyriakides, L., Panayiotou, A., & Antoniou, P. (2023). Establishing a comprehensive theory of teaching and learning: The contribution of the dynamic model of educational effectiveness. Theorizing teaching: Current status and open issues, 131-157.

Li, X., & Zhu, H. (2022). Research on the cultivation of interdisciplinary and complex talents for the cultural tourism integration in the new era. Forest Chemicals Review, 34-46.

Min, D., & Yang, J. (2025). Exploration and Practice of Talent Training for the Specialized Associate-Bachelor's Integration program in Application-Oriented Universities. Contemporary Education Frontiers, 3(4), 40-46.

Xu, C., & Wu, C.-F. (2025). What factors may contribute to the improvement of students' interdisciplinary integration competencies? —a comparative study of various interdisciplinary curriculum patterns. Humanities and Social Sciences Communications, 12(1), 1-23.

Zhang, H. (2026). Research on cross-curricular knowledge transfer paths for interdisciplinary integration: taking tourism management as an example. International Conference on Mechanical, Engineering, and Interaction Design (ICMEID 2025),

Zhong, L., Li, X., Sun, S., Law, R., Qi, X., & Dong, Y. (2022). Influencing factors of students' learning gains in tourism education: An empirical study on 28 tourism colleges in China. Sustainability, 14(24), 16601.

A MENTORSHIP MODEL FOR PROMOTING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUNG TEACHERS AT GUANGXI UNIVERSITY OF FOREIGN LANGUAGES*

Chong Ruan[1], Xiaohong Li[2] and Supalucsana Lomlai[3]

[1]**International College for Interdisciplinary Studies, Payap University, Thailand**

[2]**School of Educational Science, Guangxi Minzu University, China**

[3]**Doctoral Degree Program, Interdisciplinary Studies College,**

Payap University, Thailand

Corresponding Author's Email: 441594987@qq.com

Received 19 April 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 10 May 2026

Abstract

This study aims to:1)To study the current status and expected status of GUFL's mentorship program in improving young teachers' professional development. 2) To develop a mentorship model that can improve the professional development of young teachers at GUFL.3) To verify the appropriateness and effectiveness of the mentorship model in the context of GUFL. This study employed an explanatory sequential mixed-methods design, surveying 243 young teachers and 182 mentors, and conducting semi-structured interviews with 4 groups. The collected quantitative data were analyzed using SPSS 27.0 for descriptive statistics and paired-samples t-tests, while the qualitative data were analyzed using thematic analysis.

Citation:

* Chong Ruan, Xiaohong Li and Supalucsana Lomlai. (2026). A Mentorship Model For Promoting The Professional Development Of Young Teachers At Guangxi University Of Foreign Languages. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 569-591.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

The findings indicate that:

1) There are significant gaps between the current and expected levels in both young teachers' professional development and the implementation of the mentorship program at GUFL ($p < 0.001$).

2) Qualitative analysis further revealed that mentor support shows a declining trend across stages, while organizational support fails to be effectively integrated into the process of continuous professional development, thereby weakening the transformation of professional development outcomes.

Based on these findings, this study integrates Adult Learning Theory and Management by Objectives, employs needs assessment as an analytical approach, and adopts professional learning communities as a practice-oriented framework to construct a mentorship model centered on the transformation of professional development. The model encompasses four key components: a development-oriented logic, a multi-actor collaborative structure, a professional development transformation mechanism, and a dynamic adjustment pathway. It aims to address the structural limitation of traditional mentorship programs characterized by "emphasis on support provision but insufficient focus on competence transformation," thereby promoting a shift from "support provision" to "capacity generation."

The model was validated through a two-round Delphi study ($W = 0.423–0.564$, $p < 0.001$). Expert evaluations indicate that the model demonstrates strong applicability and feasibility in promoting the professional development of young teachers.

Keywords: Mentorship, Young Teachers, Professional Development, Private Universities, Mixed-Methods Research

Introduction

In the context of higher education transitioning from scale expansion to connotative development, the professionalization of the teaching workforce has become a core factor influencing the quality of higher education (Hargreaves & Fullan, 2015). As an important component of the academic staff, the professional development of young teachers is directly related to the quality of talent cultivation. However, within the context of private universities, due to constraints in institutional support, resource allocation, and development pathways, young teachers generally face considerable pressure in improving their teaching abilities and developing their research capacity (Cao, 2022).

To address these challenges, mentorship has been widely adopted as an important mechanism for supporting the development of young teachers in higher education. Through a "senior-to-junior" guidance approach, mentorship programs play a positive role in facilitating career adaptation, teaching guidance, and research development (Hulme & Wood, 2022). However, in practice, mentorship often exhibits a phenomenon of "the presence of support but limited effectiveness," characterized by fragmented guidance, stage-based mentor support, and insufficient organizational support mechanisms, which constrain its overall effectiveness (Muhayimana, 2021). In addition, prior studies have shown that without systematic design and sustained support, teacher development activities are unlikely to translate into actual improvements in professional competence (Hammond et al., 2016).

In particular, in quantitative indicators such as teaching competitions and teaching achievement awards, young teachers at GUFL still lag significantly behind their counterparts in public universities. This gap reflects the limited effectiveness of existing training mechanisms in promoting teaching competence and facilitating the transformation of professional development outcomes (Wang, 2021).

Therefore, based on the specific context of GUFL, this study aims to systematically analyze the current status and key problems in the implementation of mentorship programs, and to construct a contextually appropriate mentorship model to enhance its effectiveness in promoting the professional development of young teachers.

Objectives

This study focuses on the key issues of how mentorship promotes the professional development of young teachers and proposes the following research objectives:

1. To study the current status and expected status of GUFL's mentorship program in improving young teachers' professional development.

2. To develop a mentorship model that can improve the professional development of young teachers at GUFL.

3. To verify the appropriateness and effectiveness of the mentorship model in the context of GUFL.

Literature Review

1. Professional Development of Young Teachers

Teacher professional development is a continuous process integrating learning and practice, requiring ongoing reflection and reconstruction within specific teaching contexts. Day (1999) pointed out that teacher professional development is not merely the acquisition of knowledge, but a comprehensive enhancement of beliefs, skills, and attitudes, with institutional support in the early career stage being particularly critical. Feiman-Nemser (2001) emphasized that the professional growth of young teachers highly depends on systematic guidance, and the lack of effective support may lead to burnout or developmental stagnation. Studies by Chinese scholars have shown that the

professional development needs of young teachers in private universities exhibit clear multidimensional characteristics, including not only explicit needs such as teaching skills improvement and research methodology training, but also implicit needs such as career planning, academic identity, and professional development direction (Gao, 2023). Based on the relevant literature, this study posits that the professional development of young teachers encompasses four areas: professional knowledge, professional beliefs, professional skills, and professional attitudes.

2. Mechanisms of Mentorship Programs

Hobson et al. (2009) found that the effectiveness of mentorship depends on the continuity and relevance of support rather than mere experience transmission. Effective mentoring should be embedded in teachers' authentic teaching contexts to facilitate the transformation of knowledge into practical competence (Wang & Odell, 2007). International experience suggests that successful mentorship programs require clear institutional design, qualified mentors, systematic guidance content, and comprehensive support mechanisms. For example, the Early Career Framework (ECF) in the UK significantly enhances young teachers' teaching competence through two years of structured mentoring.

Research on mentorship programs in private universities in China indicates that incomplete institutional design, inappropriate mentor–mentee matching, and the lack of incentive mechanisms are key factors constraining effectiveness. A study by He & Qu (2024) shows that only 45.2% of young teachers in private universities believe they have received the expected level of mentor support, and low satisfaction is closely related to limited mentor availability and insufficient mentoring competence. Therefore, in assessing mentorship implementation, this study focuses on three dimensions: the mentor–mentee relationship, mentor support, and organizational support.

3. Context of Private Universities in Guangxi

Teacher development support systems in private universities are relatively weak, and mentorship programs often remain at a formal level. He & Qu (2024) argued that inadequate organizational support mechanisms are a major factor limiting the effectiveness of mentorship. Young teachers in private universities typically face heavy teaching workloads and high evaluation pressure, while having relatively limited access to research resources and academic exchange opportunities. These contextual characteristics require mentorship programs to balance support for teaching competence development and research initiation, while also providing flexible support approaches.

Although existing studies have recognized the importance of mentorship, systematic model-based research tailored to the context of private universities in Guangxi remains limited. Most studies focus on problem description and have not yet proposed operational and systematic solutions.

Conceptual Framework

Building on the theoretical foundations of Adult Learning Theory and Management by Objectives, and integrating needs assessment as an analytical approach and professional learning communities as a practice-oriented framework, this study constructs a conceptual framework for the operation of the mentorship program.

This framework takes development needs as the starting point and, through multi-actor collaboration and process-oriented support mechanisms, promotes the transformation of professional development support from mere “presence” to “effectiveness,” while achieving continuous optimization through dynamic feedback.

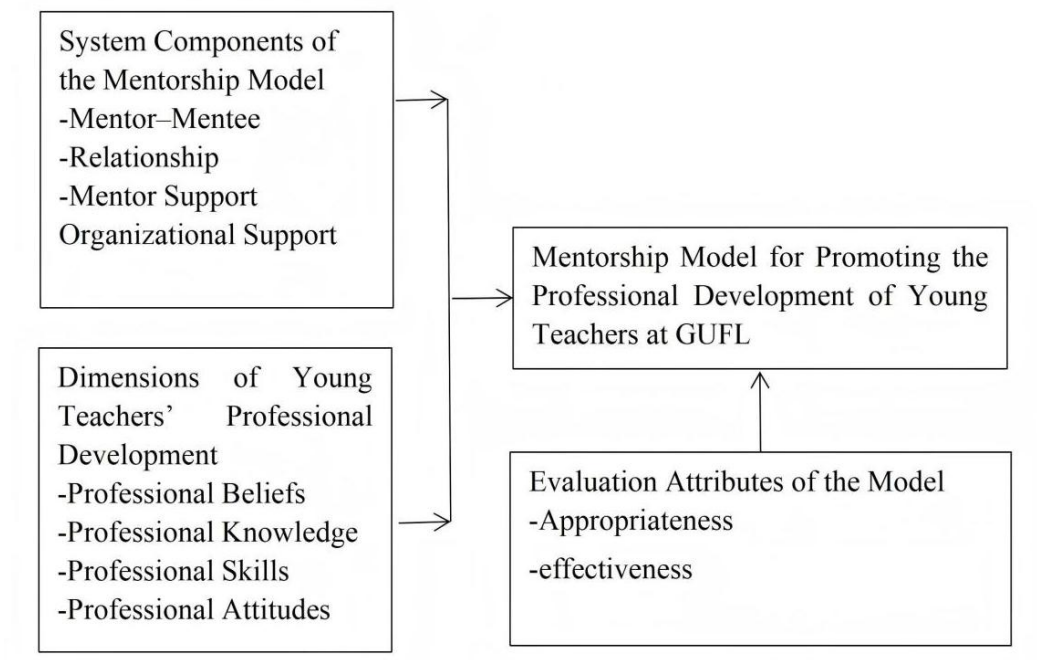


Figure 1 Conceptual Framework (Source: Constructed by the researcher)

Methodology

This study adopts an explanatory sequential mixed-methods design, integrating quantitative and qualitative approaches to enhance the explanatory power and contextual relevance of the findings.

Step 1: Documentary Study of Theoretical Concepts

This study first conducted a systematic review of relevant theories through documentary analysis to provide a theoretical foundation for research design and instrument development. The review focused on key areas such as teacher professional development and mentorship, integrating and analyzing both domestic and international research findings and theoretical perspectives.Based on this process, four dimensions of young teachers' professional development were identified: Professional Beliefs, Professional Knowledge, Professional Skills, and Professional Attitudes. In addition, three key

components of the mentorship model were constructed: Mentor–Mentee Relationship, Mentor Support, and Organizational Support. These theoretical constructs were aligned with the research questions, providing a foundation for the development of the questionnaires and interview protocols.

Step 2: Field Study

This study was conducted at Guangxi University of Foreign Languages (GUFL) in China as the research site, aiming to collect empirical data on young teachers' professional development and the implementation of the mentorship program.

Step 3: Key Informants

This study adopted purposive sampling to select 12 key informants from Guangxi University of Foreign Languages, covering different role groups, including young teachers, mentors, mentorship program administrators, and college deans. The selection emphasized participants' level of involvement in mentorship practices and the representativeness of their experience, in order to ensure the depth and quality of the data obtained.

Step 4: Research Tools and Methods

1) Questionnaires. Two sets of questionnaires were developed for young teachers and mentors, respectively. The questionnaire consists of three sections: demographic information, the professional development level of young teachers, and the implementation of the mentorship program. A five-point Likert scale with a dual-response format (current vs. expected status) was adopted. To ensure validity and reliability, expert reviews and the Index of Item-Objective Congruence (IOC) were conducted, and pilot testing was carried out. The results indicated satisfactory content validity and high internal consistency (Cronbach's $\alpha > 0.97$).

2) Semi-structured interview. Semi-structured interview protocols were developed for young teachers, mentors, and administrators. The interview

questions focused on mentorship practices, support mechanisms, professional development experiences, and improvement strategies, allowing for in-depth qualitative exploration.The researcher invited five experts who had previously participated in the questionnaire content validity assessment to further review the interview protocol, and it was revised based on their feedback. According to the expert ratings, all items achieved IOC values of 0.50 or above, indicating that the overall content validity requirements were met.

Step 5: Data Collection

Data collection was conducted in two phases, both carried out after obtaining informed consent from participants, who were free to withdraw at any time.

In the quantitative phase, online questionnaires were distributed to young teachers and mentors via Wenjuanxing. After removing invalid responses, a total of 243 and 182 valid questionnaires were retained, respectively.

In the qualitative phase, the researcher conducted one-on-one semi-structured interviews with 12 participants, each lasting approximately 20 to 30 minutes. All interviews were conducted in Mandarin, audio-recorded with participants' consent, and transcribed verbatim for subsequent analysis.

Step 6: Data Analysis

Quantitative data were analyzed using SPSS 27.0. Descriptive statistics, including frequencies, percentages, means, and standard deviations, were used to describe sample characteristics and key variables. Paired-sample t-tests were conducted to compare the differences between current and expected levels, with a significance level set at 0.05.

Qualitative data were analyzed using thematic analysis. The process involved repeated reading of transcripts, initial coding of meaningful segments, and grouping codes into themes. Themes were continuously reviewed and refined by comparing them with the original data to ensure accuracy and

consistency. Cross-group comparisons were conducted to identify common patterns and differences among participants, providing deeper insights into the mechanisms and challenges of mentorship implementation.

Results

1. Current Status and Expectation Gaps in Young Teachers' Professional Development and Mentorship Implementation

1.1 Results of Quantitative Data Analysis

Table 1 Comprehensive Analysis of Young Teachers' Professional Development Levels

Group	Index	Current		Desirable		Mean Difference (Current – Expected)	T Stat	P-value (2-tailed)
		Mean	S.D.	Mean	S.D.			
Young Teachers	X1	3.87	0.741	4.53	0.452	0.66	-17.304	0.000
	X2	3.65	0.754	4.37	0.528	0.72	-17.427	0.000
	X3	3.35	0.728	4.31	0.479	0.96	-23.765	0.000
	X4	3.53	0.804	4.30	0.558	0.77	-17.704	0.000
	X	3.60	0.692	4.38	0.453	0.78	-20.859	0.000
Mentors	X1	3.93	0.888	4.43	0.615	0.51	-9.895	0.000
	X2	3.71	0.835	4.29	0.661	0.58	-10.711	0.000
	X3	3.63	0.857	4.23	0.664	0.60	-10.275	0.000
	X4	3.68	0.876	4.23	0.696	0.56	-9.964	0.000
	X	3.74	0.719	4.30	0.510	0.56	-12.292	0.000

Note: X=professional development; X1=professional beliefs; X2=professional knowledge; X3=professional skills; X4=professional attitudes

The results in Table 1 show that, from both young teachers' and mentors' perspectives, the overall level of young teachers' professional development is relatively high but significantly lower than the expected level, indicating a clear gap between the current and desired states.

From the perspective of young teachers, the overall mean is M = 3.60 (SD = 0.692), compared with an expected mean of M = 4.38 (SD = 0.453), resulting in a significant mean difference of 0.78 (t = −20.859, p < 0.001). Among the dimensions, professional skills (X3) show the largest gap (0.96), followed by professional attitudes (X4) (0.77) and professional knowledge (X2) (0.72), while professional beliefs (X1) exhibit the smallest gap (0.66).

From the perspective of mentors, the overall mean is M = 3.74 (SD = 0.719), compared with an expected mean of M = 4.30 (SD = 0.510), with a mean difference of 0.56 (t = −12.292, p < 0.001). A similar pattern is observed, with professional skills (X3) showing the largest gap (0.60), followed by professional knowledge (X2) (0.58), professional attitudes (X4) (0.56), and professional beliefs (X1) (0.51).

Table 2 Comprehensive Analysis of Mentorship Program Implementation

Group	Index	Current		Desirable		Mean Difference (Current – Expected)	T Stat	P-value (2-tailed)
		Mean	S.D.	Mean	S.D.			
Young Teachers	Y1	3.68	0.889	4.32	0.632	0.64	-15.005	0.000
	Y1	3.68	0.889	4.32	0.632	0.64	-15.005	0.000
	Y3	3.59	0.914	4.28	0.620	0.71	-16.012	0.000

	Y	3.65	0.873	4.33	0.588	0.69	-16.053	0.000
	Y1	3.93	0.768	4.32	0.593	0.39	-8.690	0.000
	Y2	3.99	0.774	4.42	0.539	0.43	-9.032	0.000
Mentors	Y3	3.67	0.807	4.20	0.603	0.54	-10.172	0.000
	Y	3.86	0.737	4.31	0.533	0.45	-9.781	0.000

Note: Y=mentorship; Y1=mentor–mentee relationship; Y2=mentor support; Y3= organizational support.

The results in Table 2 show that the overall implementation level of the mentorship program is relatively high for both young teachers and mentors, but remains significantly lower than the expected level, indicating a clear gap between current practice and desired standards.

From the perspective of young teachers, the overall mean is M = 3.65 (SD = 0.873), compared with an expected mean of M = 4.33 (SD = 0.588), resulting in a significant mean difference of 0.69 ($t = -16.053$, $p < 0.001$). At the dimensional level, organizational support (Y3) shows the largest gap (0.71), followed by mentor–mentee relationship (Y1) (0.64).

From the perspective of mentors, the overall mean is M = 3.86 (SD = 0.737), compared with an expected mean of M = 4.31 (SD = 0.533), with a mean difference of 0.45 ($t = -9.781$, $p < 0.001$). A similar pattern is observed, with organizational support (Y3) showing the largest gap (0.54), followed by mentor support (Y2) (0.43) and mentor–mentee relationship (Y1) (0.39).

1.2 Results of Qualitative Data Analysis

Building upon the quantitative phase, this study incorporated interview data from 12 participants across four groups—young teachers, mentors, program administrators, and deans—and employed thematic analysis to identify and

interpret key issues in the operation of the mentorship program. The analysis followed the framework proposed by Braun & Clarke (2006), proceeding through stages of data familiarization, initial coding, theme generation, and theme definition.

The findings indicate that the gap in young teachers' professional development is not primarily attributable to individual capability deficiencies, but rather to the insufficient coordination of multiple support mechanisms within the mentorship program. Guided by the analytical framework of "institutional conditions–support mechanisms–interaction processes–developmental outcomes," three interrelated themes were identified: the stage-based attenuation of mentor–mentee interactions, the fragmentation of mentor support, and the contextual disembedding of organizational support.

2. Construction of the Mentorship Model

Building upon the theoretical analysis and empirical findings, this study constructs a mentorship model aimed at promoting the sustained professional development of young teachers at GUFL. From a structural perspective, the model consists of four interrelated components: development-oriented logic, a multi-actor collaborative structure, a professional development transformation mechanism, and a dynamic adjustment pathway. Together, these components form an integrated support system that is needs-driven, process-oriented, and focused on continuous optimization.

In terms of theoretical foundations, the model integrates needs assessment, professional learning community, adult learning theory, and management by objectives. Needs assessment provides a problem-oriented starting point by identifying the "current–expected" gaps to clarify key areas of support. Professional learning community emphasizes embedding teacher development within collaborative and interactive contexts. Adult learning theory highlights the importance of reflection and practice-based transformation in

capability development. Management by objectives offers a framework for process control and feedback regulation within the mentorship program.

Development-oriented logic serves as the starting point of the model, emphasizing the identification of young teachers' actual needs across different developmental stages. Rather than relying on generalized institutional arrangements or experience-based judgments, this component ensures that mentorship support is closely aligned with stage-specific developmental demands, thereby enhancing the relevance and precision of support provision.

Multi-actor collaborative structure functions as the supporting framework of the model. It integrates young teachers, mentors, and the organization into a coordinated support system, clearly defining their respective roles and collaborative relationships. This structure reduces over-reliance on individual efforts and promotes a more systematic and sustainable approach to professional development.

Professional development transformation mechanism represents the core of the model. It highlights a cyclical process of "practice–reflection–re-practice," through which mentorship support is embedded within authentic teaching and research contexts. This mechanism facilitates the transformation of professional knowledge and beliefs into stable and transferable practical competencies, enabling a shift from mere support input to effective capability generation.

Dynamic adjustment pathway acts as the regulatory mechanism, emphasizing continuous feedback and stage-based adjustments. By monitoring developmental progress and adapting support strategies accordingly, this component ensures alignment between mentorship support and the evolving needs of young teachers, thereby enhancing the model's adaptability and long-term sustainability.

Overall, the model forms a closed-loop system encompassing needs identification, collaborative support, capability development, and dynamic optimization. It not only addresses the empirically identified issue of "the

presence of support but insufficient transformation," but also provides a systematic pathway for constructing a process-oriented and institutionally embedded mentorship model.

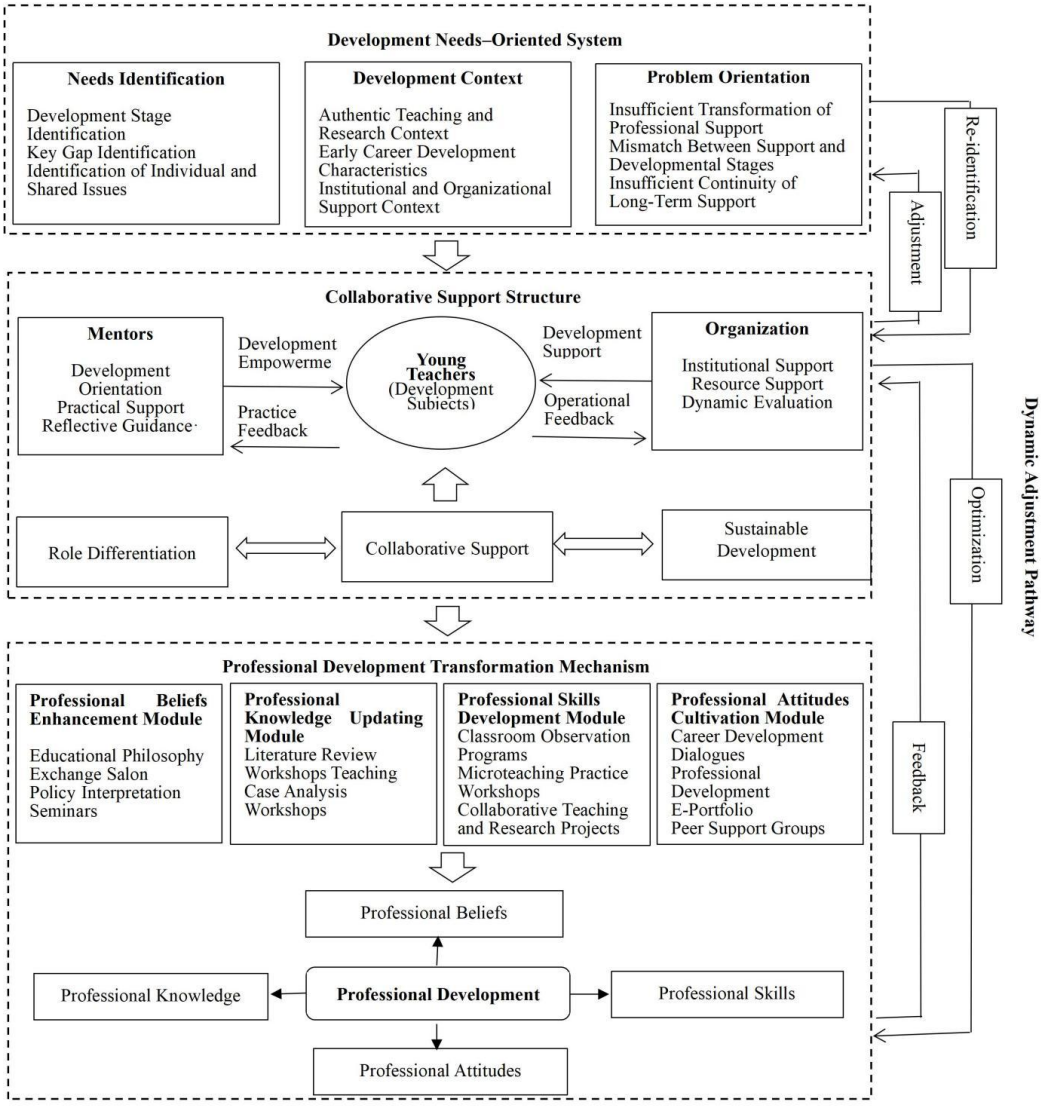


Figure 2 Mentorship Model for Promoting the Professional Development of Young Teachers (Source: Constructed by the researcher)

3. Model Validation Results

To examine the appropriateness and effectiveness of the proposed mentorship model in practical contexts, a two-round Delphi study was conducted after model construction. The first round involved 15 experts, and the second round included 10 experts. All experts were drawn from GUFL and similar institutions and had extensive experience in higher education management and teacher development. Each expert had over 10 years of relevant professional experience and was familiar with the operation of mentorship programs and the professional development of young teachers, ensuring a high level of expertise and authority.

The questionnaire consisted of two parts: experts' background information and model evaluation. A five-point Likert scale was used to assess the model in terms of structural rationality, practical feasibility, and overall effectiveness. Data were analyzed using descriptive statistics, along with the calculation of the authority coefficient, coefficient of variation, and Kendall's coefficient of concordance, to evaluate the consistency and concentration of expert opinions.

Through two rounds of Delphi expert consultation, the results indicate a high level of agreement among experts, with the coefficient of variation gradually decreasing, suggesting that the model's structure and content have gained strong recognition. Experts generally agreed that the model performs well in terms of logical structure, practical feasibility, and contextual appropriateness, and demonstrates strong potential for broader application.

3.1 Expert Response Rate

The expert response rate refers to the questionnaire return rate. In this study, the effective response rate for both rounds of expert consultation reached 100.00%, which is significantly higher than the commonly accepted threshold of 70%. This indicates that the invited experts showed a high level of interest and willingness to participate in the study, reflecting strong engagement.

3.2 Analysis of Expert Authority Coefficient

The expert authority coefficient (Cr) generally ranges between 0 and 1, with values closer to 1 indicating higher authority. Previous studies suggest that Cr ≥ 0.7 indicates a high level of reliability. Based on the analysis, the individual authority coefficients of experts in the first round ranged from 0.75 to 1.00, with an average Cr of 0.93; in the second round, they ranged from 0.80 to 1.00, with an average Cr of 0.95. All values exceeded 0.70, indicating that the experts involved in the model validation possess high authority and that the consultation results are highly credible.

3.3 Analysis of Expert Coordination Coefficient

The coordination coefficient (Kendall's W) reflects the level of agreement among experts regarding the ratings of various indicators. The value of W ranges from 0 to 1, with higher values indicating stronger agreement. If the significance level (p-value) of Kendall's W is less than 0.05, the results are considered statistically significant and reliable.

In this study, the Kendall's W values were 0.423 and 0.564 for the two rounds, respectively. Both values exceed 0.3, indicating a relatively high level of agreement among experts. Furthermore, the significance tests showed that all p-values were less than 0.001, confirming that the coordination results are statistically significant (Table 3).

Table 3 Kendall's Coefficient of Concordance of Expert Opinions

Round	Number of Experts	Number of Indicators	Coefficient of Concordance (W)	Chi-square	P-value
First Round	15	20	0.423	118.438	0.000
Second Round	10	12	0.564	60.893	0.000

3.4 Coefficient of Variation

To further examine the stability of the experts' ratings, this study introduced the coefficient of variation (Coefficient of Variation, CV) to describe the dispersion of expert scores for each indicator, in addition to calculating Kendall's coefficient of concordance. A smaller CV value indicates a higher concentration of expert opinions.

The formula for calculating the coefficient of variation is as follows:

$$\mathrm{CV} = \frac{\mathrm{SD}}{Mean}$$

Where:

SD = the standard deviation of the scores for the indicator

Mean = the mean score of the indicator

The coefficients of variation (CV) for the two rounds of expert ratings were 0.141 and 0.155, respectively, both at relatively low levels. This indicates that the differences in expert evaluations of the model's applicability and feasibility were small, suggesting limited disagreement among experts and a relatively high degree of concentration and stability in the evaluation results.

Discussion

This study examines how mentorship programs support the professional development of young teachers in a private higher education context. Using a mixed-methods approach and a "current–expected gap" perspective, the findings reveal the mechanisms underlying differentiated outcomes rather than offering a simple effectiveness judgment.

The results indicate that the mentorship program at GUFL is not ineffective but structurally imbalanced, characterized by the presence of support but limited developmental impact. While it effectively facilitates professional

beliefs, role adaptation, and identity formation, its impact on professional skills and sustained competencies is weaker. This imbalance is associated with two factors: the stage-based attenuation of mentor support and the misalignment between organizational support and evolving teacher needs.

These findings align with prior studies showing that mentoring produces immediate effects in affective domains, whereas competence development requires structured and process-oriented support (Nabi et al., 2025). This study further identifies the lack of an embedded “learning–practice–feedback” cycle as a key mechanism behind the gap between support and capability development. The shift from intensive early guidance to fragmented later interactions also supports the importance of sustained and stage-sensitive mentoring (Teo et al., 2024).

At the organizational level, shared problem recognition does not ensure effective practice. Instead, insufficient process-level support limits mentoring effectiveness. Without institutional coordination and continuous facilitation, mentoring depends on individual effort and lacks sustainability (Hobson et al., 2009).

Based on these findings, this study proposes a mentorship model integrating development-oriented logic, multi-actor collaboration, a transformation mechanism, and dynamic adjustment. The model institutionalizes a “practice–reflection–re-practice” cycle and introduces continuous feedback to support sustained capability development.

Delphi validation confirms the model’s feasibility and contextual appropriateness. Overall, this study conceptualizes mentoring as a dynamic, process-oriented system and provides a practical framework for enhancing its effectiveness.

Conclusion

This study systematically examined the implementation of the mentorship program at GUFL using a mixed-methods approach and a "current–expected gap" perspective. The findings indicate that, although the program operates at a relatively high level, significant gaps remain across both teacher professional development and mentorship implementation, with deficiencies particularly evident in professional skills development and organizational support.

Further analysis reveals that mentor support is primarily concentrated in the early stage of teachers' careers and gradually weakens over time, while organizational support is insufficiently embedded in the ongoing professional development process. As a result, the mentorship program exhibits a structural limitation characterized by the presence of support but limited effectiveness.

In response to these issues, this study integrates relevant theoretical perspectives and develops a mentorship model comprising development-oriented logic, multi-actor collaborative structure, a professional development transformation mechanism, and a dynamic adjustment pathway. The model aims to enhance the alignment between support provision and teachers' evolving developmental needs.

The Delphi validation confirms that the proposed model demonstrates strong structural rationality, contextual appropriateness, and practical feasibility. Overall, this study not only identifies key mechanisms underlying the limited effectiveness of mentorship programs but also provides a practically applicable framework for improving their implementation in specific contexts.

Recommendations

1. Theoretical and Policy Implications

This study suggests that mentorship programs in higher education should shift from experience-based and adaptation-oriented support toward a demand-driven and process-oriented approach. Institutions are encouraged to establish structured mentoring frameworks that embed a “learning–practice–feedback” cycle, ensuring that support extends beyond initial career adaptation to sustained capability development. At the policy level, universities should strengthen organizational support by integrating mentoring into formal management systems, including goal alignment, process monitoring, and continuous evaluation mechanisms, so as to enhance the stability and effectiveness of mentorship programs.

2. Practical Implications

In practice, mentorship programs should emphasize continuous engagement and stage-based support. Mentors should move beyond fragmented and experience-dependent guidance to provide systematic support in both teaching and research. At the same time, institutions should promote multi-actor collaboration by clearly defining the roles of mentors, young teachers, and organizational units, and by embedding mentoring activities into daily professional practice. Establishing regular feedback and reflection mechanisms can further facilitate the transformation of support into sustained professional competencies.

3. Directions for Future Research

Future studies may extend this research in several ways. First, empirical testing of the proposed mentorship model in different institutional contexts would help to examine its generalizability. Second, longitudinal studies are needed to explore how mentorship support evolves across different career stages. Third, future research could incorporate objective performance data, such

as teaching outcomes or research productivity, to further validate the relationship between mentorship support and professional development.

References

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology, 3(2), 77-101

Cao, Y. (2022). A training pathway for young teachers based on the “mentorship system.” Pharmaceutical Education, 38(6), 7–10.

Hammond, L., Furger, R., Shields, P. M., & Sutcher, L. (2016). Addressing California's Emerging Teacher Shortage: An Analysis of Sources and Solutions. Learning Policy Institute.

Day, C. (1999). Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning. Falmer Press.

Feiman-Nemser, S. (2001). From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching. Teachers college record, 103(6), 1013-1055.

Gao, X. A. (2023). Status quo, challenges and countermeasures for high–quality development of private undergraduate colleges and universities in Guangxi. Guangxi Education, (21), 9–13.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2015). Professional capital: Transforming teaching in every school. East China Normal University Press.

He, B. F., & Qu, F. Y. (2024). The mentorship system and the professional development of young teachers in higher education institutions. Journal of Heilongjiang Institute of Teacher Development, (2), 8–11.

Hulme, M., & Wood, J. (2022). The importance of starting well: The influence of early career support on job satisfaction and career intentions in teaching. Journal of Further and Higher Education, 46(4), 504–521.

Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. Teaching and Teacher Education, 25(1), 207–216.

Muhayimana, T. (2021). Are you better off now? An investigation of perceived outcomes among teachers involved in a mentoring program. Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 29(2), 195–214.

Nabi, G., Walmsley, A., Mir, M., & Osman, S. (2025). The impact of mentoring in higher education on student career development: a systematic review and research agenda. Studies in Higher Education, 50(4), 739–755.

Teo, M. Y. K., Ibrahim, H., Lin, C. K. R., Hamid, N. A. B. A., Govindasamy, R., Somasundaram, N., & Krishna, L. K. R. (2024). Mentoring as a complex adaptive system–a systematic scoping review of prevailing mentoring theories in medical education. BMC Medical Education, 24(1), 726.

Wang, S. (2021). Teaching competitions for young teachers in local universities and the construction of teaching communities. Journal of Yangzhou University (Higher Education Research Edition), 25(4), 68–72, 88.

Wang, J., & Odell, S. J. (2007). An alternative conception of mentor–novice relationships: Learning to teach in reform-minded ways as a context. Teaching and teacher education, 23(4), 473-489.

การเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา*

PROMOTING HAPPINESS OF THE ELDERLY DURING WHIT MEDITATION

กรุณา มธุลาภรังสรรค์[1], ณภัทร จ้อยรักษา[2], พฤหัสกันยา บุญลบ[3] และ เจริญ ทุนชัย[4]

Karuna Mathulaprangsan[1], Naphat Joyraksa[2], Paruehaskanya Boonlob[3] and Charoen Thunchai[4]

[1-4]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

[1-4]Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: karunamathulap@gmail.com

วันที่รับบทความ : 22 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 4 กรกฎาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 กรกฎาคม 2569

Received 22 May 2026; Revised 4 July 2026; Accepted 6 July 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการสร้างความสุขของผู้สูงอายุ 2. เพื่อสร้างกระบวนการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา 3. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 19 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. การสร้างความสุขของผู้สูงอายุ การมีสุขภาพดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุนั้น ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีจะสามารถดูแลตนเองได้เป็นอย่างดี ได้รับการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันความเจ็บป่วย เพื่อดำรงภาวะสุขภาพที่ดีไว้ บริการที่จัดให้ผู้สูงอายุในกลุ่มนี้ให้มีความสุขทั้งกายและจิตใจ ได้รับรู้การให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตัวต่าง ๆ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ชี้แนะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บริการต่าง ๆ เหล่านี้สามารถ

Citation:

* กรุณา มธุลาภรังสรรค์, ณภัทร จ้อยรักษา, พฤหัสกันยา บุญลบ และ เจริญ ทุนชัย. (2569). การเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 592-603.

Karuna Mathulaprangsan, Naphat Joyraksa, Paruehaskanya Boonlob and Charoen Thunchai. (2026). Promoting Happiness Of The Elderly During Whit Meditation. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 592-603.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ดำเนินการทั้งในสถานบริการและในชุมชน 2. กระบวนการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุ ได้ร่วมกิจกรรมที่บูรณาการหลักธรรม ในการสร้างความเข้มแข็งเพื่อสุขภาวะสังคมของผู้สูงอายุ ให้มีสุขภาพแข็งแรงจิตใจแจ่มใส ในชุมชนบ้านคลองหมื่นแช่ม กรุงเทพมหานคร มีกิจกรรมประกอบด้วยการสร้างสวนสุขภาพ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชน ให้ผู้สูงอายุได้มาร่วมกิจกรรมด้วยกัน ในลานกิจกรรม จัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การร่วมกันปลูกต้นไม้ในชุมชน การออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมสร้างสายใยสัมพันธ์ร่วมกันทุกกลุ่มอายุในชุมชน 3. แนวทางการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา พบว่า กิจกรรมการขับเคลื่อนรูปแบบ และการเรียนรู้ โดยองค์กรท้องถิ่นและผู้นำชุมชน ควรสนับสนุนกิจกรรมเหล่านี้ เช่น การฝึกอาชีพที่ผู้สูงอายุสนใจเพื่อผลดีต่อสุขภาพการสุขภาพจิต และการเพิ่มรายได้ จะทำให้ผู้สูงอายุมีความรู้และรู้สึกมีค่าและภาคภูมิใจในตนเองทางด้านจิตใจ เพราะการพัฒนาจิตใจมีความสำคัญสูงสุด ปัญหาจิตใจเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด การปลดปล่อยจิตใจ การให้ทางออกแก่จิตใจ การได้พัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางที่แยกออกไปได้หลายด้าน และมีหลายขั้นหลายระดับ ปัญญาช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ประสบความสำเร็จ มีความรู้ความเข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ ให้เข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจนจากการเรียนรู้

คำสำคัญ: การเสริมสร้างความสุข, ผู้สูงอายุ, หลักสมาธิภาวนา

Abstract

This research article aimed to: 1) study the problems and happiness enhancement of the elderly; 2) develop a process for enhancing the happiness of the elderly through meditation practice principles; and 3) analyze guidelines for enhancing the happiness of the elderly through meditation practice principles. This study employed a participatory action research approach. Data were collected through in-depth interviews with 19 key informants and analyzed using content analysis within the contextual framework.

The research findings revealed that: 1) In terms of enhancing happiness among the elderly, good health and quality of life are essential factors. Elderly individuals with good health are able to take care of themselves effectively and

receive health promotion and disease prevention support in order to maintain their well-being. Services provided for this group aim to promote both physical and mental happiness by providing information, news, and knowledge regarding appropriate self-care practices, as well as support, encouragement, and guidance for behavioral adjustment. These services can be implemented both in healthcare facilities and within the community. 2) Regarding the process of enhancing happiness among the elderly through meditation practice principles, opportunities were created for elderly individuals to participate in activities integrating Buddhist principles to strengthen social well-being and promote healthy bodies and cheerful minds within Ban Khlong Muen Chaem Community, Bangkok. Activities included the establishment of a health garden to promote the health of elderly people in the community, encouraging them to participate together in communal activity spaces. Various activities were organized, such as community tree planting, exercise programs, and relationship-building activities involving all age groups within the community. 3) Concerning the guidelines for enhancing happiness among the elderly through meditation practice principles, it was found that local organizations and community leaders should support community-driven activities and learning processes. Such activities may include vocational training programs that match the interests of the elderly, which contribute positively to physical health, mental well-being, and income generation. These activities help elderly individuals gain knowledge, develop self-worth, and cultivate self-esteem. Mental development is considered of the utmost importance because the mind directs and controls all behaviors. Mental liberation, providing emotional outlets, and the cultivation of wisdom encompass a wide range of dimensions and developmental levels. Wisdom enables individuals to live effectively, achieve success, understand information and various disciplines clearly and accurately, and attain meaningful learning experiences.

Keywords: Happiness Enhancement, Elderly, Meditation Principles

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” อย่างสมบูรณ์ (Aged Society) อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ส่งผลให้ประชาชนมีอายุยืนยาวขึ้น ขณะเดียวกันอัตราการเกิดของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สัดส่วนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และระบบสุขภาพ โดยเฉพาะปัญหาด้านสุขภาวะของผู้สูงอายุทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ผู้สูงอายุจำนวนมากประสบปัญหาความเสื่อมถอยของร่างกาย ความเจ็บป่วยเรื้อรัง ความโดดเดี่ยวทางสังคม ความวิตกกังวล รวมถึงภาวะซึมเศร้า อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการดำรงชีวิต (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2565)

ความสุขของผู้สูงอายุถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีคุณภาพ โดยความสุขมิได้หมายถึงเพียงความสุขทางกายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสุขทางจิตใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและชุมชน ตลอดจนการมีจิตใจที่สงบและสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงของชีวิตได้อย่างเหมาะสม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) การส่งเสริมความสุขของผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องดำเนินการแบบองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณค่า

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาวะทางจิตใจของมนุษย์ โดยเฉพาะ “สมาธิภาวนา” ซึ่งเป็นกระบวนการฝึกจิตให้เกิดความสงบ ตั้งมั่น และมีสติรู้เท่าทันตนเอง อันนำไปสู่การลดความเครียด ความวิตกกังวล และการพัฒนาปัญญาในการดำเนินชีวิต (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) สมาธิภาวนาเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดความผ่อนคลายทางอารมณ์ มีจิตใจแจ่มใส และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของวัยได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในชุมชนผ่านกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การนำหลักสมาธิภาวนามาประยุกต์ใช้กับผู้สูงอายุสามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต ลดภาวะซึมเศร้า และเพิ่มระดับความสุขในการดำรงชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2561) นอกจากนี้ การส่งเสริมกิจกรรมชุมชนที่บูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนายังช่วยสร้างความเข้มแข็งทางสังคมและทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การศึกษาการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุ

ด้วยหลักสมาธิภาวนา จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มีความสุขทั้งทางกายและจิตใจ ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนและสังคมผู้สูงอายุอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการสร้างความสุขของผู้สูงอายุ
2. เพื่อสร้างกระบวนการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา
3. เพื่อวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงการวิจัยครั้งนี้เป็นเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การ สัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อให้ทราบข้อมูลรายละเอียดที่ต้องการตาม วัตถุประสงค์ แล้วนำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์เพื่อสร้างกระบวนการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุ ประกอบกับการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ และ อธิบายตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะศึกษา โดยการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. รูปแบบการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา

2. รูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย 1) ภาคประชาชน/ชุมชน ได้แก่ ผู้สูงอายุ แกนนำชุมชน 2) ภาครัฐ ได้แก่ ตัวแทนจาก หน่วยงานราชการ และ 3) พระภิกษุสงฆ์ 4)ที่ทำงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ทั้งหมดรวม 19 รูป/ท่าน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้กระบวนการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเองมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดและปลายเปิด และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1) แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก (In-depth Interview)

2) แบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3) แบบบันทึกการสังเกต เพื่อการจดบันทึกเหตุการณ์ที่ผู้วิจัยพบ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างไว้เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับจากการ วิจัยมีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีความถูกต้องเชื่อถือได้ ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ประกอบด้วย

1.1 ดำเนินการตรวจสอบปรับปรุง การแบ่งวรรคตอน การสะกดคำ การจัดวางข้อความ การพิสูจน์อักษรของเครื่องมือ และนำเครื่องมือที่สร้างไว้เสนอต่อที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของข้อความ การนิยามศัพท์ ความสอดคล้องครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนของการใช้ภาษาและความซ้ำซ้อนของข้อความ หรือเนื้อหางานวิจัย

1.2 ผู้วิจัยนำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือเสนอต่อสถาบันวิจัยเพื่อขอความเห็นชอบ หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการติดต่อผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์ และแบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับงานวิจัย

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์และแบบสนทนากลุ่มที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้นจากที่ปรึกษางานวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินความสอดคล้อง แล้วนำผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) โดยใช้เกณฑ์ความเห็นสอดคล้องกันและการยอมรับของผู้เชี่ยวชาญที่มีค่า CVI 0.80 ขึ้นไป

1.4 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้มีความเที่ยงตรง (Validity) ตามที่ผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบได้ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำ

2. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการแก้ไขแล้ว ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความครบถ้วนตามคำนิยามอีกครั้ง โดย แบบสอบถามทั้งหมดได้รับการปรับปรุงให้สมบูรณ์

3. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์และแบบสนทนากลุ่มฉบับจริง และนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. ผู้วิจัยลงพื้นที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม และเก็บข้อมูลการวิจัยโดยการจดบันทึก การถ่ายภาพและการบันทึกเสียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

- วิเคราะห์รูปแบบการดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนาโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

- วิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรม การสอนออนไลน์ที่จำเป็น โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

- การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการอ่านจับใจความ แล้วสรุปเพื่อตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ กำหนดไว้

ผลการวิจัย

ผลจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ สรุปได้ว่า ซึ่งผู้สูงอายุมีสภาวะจิตร่าเริงสดใสและไม่เป็นภาระของสังคม วัยสูงอายุ เป็นวัยที่ไม่เพียงแต่มีการเปลี่ยนแปลงทางตรงด้านร่างกายเท่านั้น แต่มีการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคมด้วย ซึ่งผลกระทบทั้งต่อผู้สูงอายุ ลูกหลาน และบุคคลใกล้ชิด วัยผู้สูงอายุจะเป็นวัยของการพัฒนาความมั่นคงทางใจหรือความสิ้นหวังขึ้นอยู่กับพัฒนาการอันเนื่องมาจากวัยก่อน ถ้าชีวิตดำเนินมาด้วยความเชื่อมั่นว่าตนได้กระทำสิ่งที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ ทำให้บุคคลนั้นมีความสงบสุขทั้งกายและใจ แต่ถ้าช่วงชีวิตผ่านมาตนไม่รู้สึกว่าประสบความสำเร็จบุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ท้อแท้ เนื่องจากหมดโอกาส

ที่จะแก้ไขได้อีก ทำให้รู้สึกว่ามีชีวิตอยู่โดยปราศจากคุณค่า และสูญเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จนอาจกลายเป็นโรคซึมเศร้า และคิดฆ่าตัวตายได้ในอนาคต ผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดี มีความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจที่มีต่อตนเองในวัยสูงอายุ

การสนทนากลุ่มย่อยครั้งนี้สรุปได้ว่า การเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา จังหวัดนครปฐม ควรมีการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ด้านกาย ผู้สูงอายุหลายคนมักรู้สึกเหนื่อยง่ายและเคลื่อนไหวได้ช้าลง ผู้สูงอายุบางคนอาจรู้สึกอ่อนเพลียและทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันลำบากขึ้น อาการเหล่านี้เป็นปัญหาสุขภาพอย่างหนึ่งที่อาจเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ เราเรียกว่าภาวะแบบนี้ว่า ภาวะเปราะบางในผู้สูงอายุ หรือเฟรลตี้ (Frailty) ผู้สูงอายุที่ประสบภาวะนี้จะรู้สึกอ่อนแรง เหนื่อย ไม่มีแรง รวมทั้งน้ำหนักลดลงเอง บุคคลในครอบครัวต้องหมั่นสังเกตว่าญาติผู้ใหญ่ของเราเกิดอาการภาวะเปราะบางในผู้สูงอายุหรือไม่ จากอาการที่จะยกมากล่าวต่อหลังจากนี้ หากเกิดอาการ 3 อย่างขึ้นไป อาจหมายถึงว่าผู้สูงอายุประสบภาวะดังกล่าวอยู่ ควรให้ความสำคัญเพื่อจะได้มีสุขภาพดีขึ้น การดูแลและใส่ใจสุขภาพร่างกาย ความสะอาด การรักษาแพทย์ พื้นบ้าน ซึ่งดูแลความเจ็บปวดร่างกาย และความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน ได้รับการตรวจ สุขภาพตามหมอนัด หรือทุก ๆ ปี การจัดทำไลน์กลุ่มผู้สูงอายุเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเอง และ แจ้งกิจกรรมร่วมกัน ร่วมกิจกรรมกับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดี การไปเที่ยวกับลูกหลาน ทำให้มีความสุข ใช้ธรรมชาติบำบัดรักษาโรค องค์กรชุมชนนำภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาสอนการทำอาหารสุขภาพ เช่น อาหารพื้นบ้าน อาหารชีวจิต ได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชน จัดขึ้น มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ใช้ชีวิตอย่างไม่โดดเดี่ยว

ผู้สูงอายุจะต้องใช้ชีวิตที่เหลืออยู่ในช่วงสุดท้ายของชีวิตในการเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น กับคนในวัยอื่นเพราะเรามักเข้าใจว่า ผู้สูงอายุนั้นผ่านประสบการณ์ไม่มากและอยู่ในฐานะผู้สอน ผู้ถ่ายทอดประสบการณ์มากกว่าผู้บุคคลทั่วไป แต่เราจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ และ พบว่า สิ่งที่เราเรียนรู้จากผู้สูงอายุหรือผู้สูงวัยเหล่านั้น คือ เรื่องราวความรู้และประสบการณ์ในอดีตที่เป็นรากเหง้าพื้นฐานของปัจจุบัน ผู้สูงอายุเหล่านั้นจะมีความภาคภูมิใจกับอดีตและยินดีถ่ายทอดได้อย่างเต็มสามารถ ในอีกแง่มุมหนึ่งที่เป็นโรคของปัจจุบันเป็นโรคที่มีสิ่งแวดล้อมสภาพสังคมเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปมากมีความแตกต่างไปจากความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมของผู้สูงอายุซึ่งผู้สูงอายุต้องดำรงชีวิตในท่ามกลางที่มีการเปลี่ยนแปลงแปลกใหม่แตกต่างจากประสบการณ์เดิมจำเป็นที่ผู้สูงอายุต้องเรียนรู้อะไรอีกมากมาย ผู้สูงอายุต้อง

เรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น บำเหน็จ บำนาญ พินัยกรรม ตลอดจนนิติกรรมสัญญาต่าง ๆ เพราะอย่างน้อยยังมีสิทธิ์ในฐานะประชาชนคนหนึ่งที่ต้องใช้กฎหมายเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ผู้สูงอายุต้องเรียนรู้ที่จะต้องมีอาชีพต่อไปอีกนานว่าจะเกษียณอายุจากงานที่เคยทำแล้วก็ตาม แต่หลายคนก็ยังมีงานทำต่อไปเรื่อย ๆ แต่งานหนักที่ไม่เหมาะสำหรับผู้สูงอายุก็ต้องเรียนรู้ที่จะทำอาชีพตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ รายได้ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่งถ้าต้องอยู่อย่างลำพัง และการมีรายได้พอจุนเจือทำให้ชีวิตพอเพียงอยู่ได้ไม่เดือดร้อนและต้องเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ที่ต่างวัยต่างทัศนคติ และบางทีต้องเรียนรู้ที่จะอยู่คนเดียวและในที่สุดผู้สูงอายุก็ต้องเรียนรู้ที่จะตายไปอย่างสงบด้วยใจที่งดงามไม่เป็นทุกข์

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา” พบว่า การวิจัยครั้งนี้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกประการ โดยมีประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและการสร้างความสุขของผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม อันเกิดจากความเสื่อมถอยตามวัย ทำให้มีโอกาสเกิดโรคภัยไข้เจ็บและปัญหาทางจิตใจได้ง่าย จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้สูงอายุยังถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่า เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญาที่สามารถถ่ายทอดสู่สังคมได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของกรมกิจการผู้สูงอายุ (2565) ที่กล่าวว่า ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มประชากรที่ต้องได้รับการดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการมีส่วนร่วมทางสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและมีศักดิ์ศรี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) ที่อธิบายว่า ความสุขที่แท้จริงของมนุษย์มิได้เกิดจากวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา ซึ่งการพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งจะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลงของชีวิตได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อสร้างกระบวนการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา พบว่า การบูรณาการหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม โดยกิจกรรม

ที่จัดขึ้นช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดความสงบทางจิตใจ มีสติ และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้ดีขึ้น ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2551) ที่อธิบายว่า ไตรสิกขาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างครบวงจร โดยเริ่มจากการควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจา (ศีล) การพัฒนาจิตใจให้สงบตั้งมั่น (สมาธิ) และการพัฒนาปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้เท่าทันชีวิต (ปัญญา) ซึ่งจะนำไปสู่การลดทุกข์และการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องดีงาม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2561) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดูแลผู้สูงอายุสามารถช่วยลดความเครียด ความวิตกกังวล และส่งเสริมความสุขทางใจของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา พบว่า การขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรชุมชน ผู้นำชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับกิจกรรมของชุมชน เช่น การฝึกสมาธิ การปฏิบัติธรรม การทำกิจกรรมกลุ่ม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม จะช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2021) ที่ระบุว่า การสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุควรดำเนินการแบบองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดชุมชนเข้มแข็งที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายทางสังคมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างยั่งยืน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา โดยเฉพาะการบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับกิจกรรมของชุมชน ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดความสุข ความสงบทางใจ และมีพลังในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าในสังคมต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักสมาธิภาวนา” พบว่า ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มประชากรที่มีความสำคัญต่อสังคม เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ ความรู้ และภูมิปัญญาที่มีคุณค่า แต่ด้วยความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและจิตใจตามวัย จึงส่งผลให้

ผู้สูงอายุเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพ ความเครียด ความวิตกกังวล และความรู้สึกโดดเดี่ยว การเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการหลักสมาธิภาวนาและหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกิจกรรมที่จัดขึ้นช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดความสงบทางจิตใจ มีสติในการดำเนินชีวิต มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลรอบข้าง และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรท้องถิ่น และผู้นำชุมชน ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1. หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน ควรส่งเสริมกิจกรรมด้านสมาธิภาวนาและการปฏิบัติธรรมสำหรับผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสุขภาวะทางจิตใจและลดปัญหาความเครียดของผู้สูงอายุ 2. ควรมีการจัดกิจกรรมที่บูรณาการหลักพุทธธรรมร่วมกับกิจกรรมทางสังคม เช่น การออกกำลังกาย การทำกิจกรรมกลุ่ม การปลูกต้นไม้ หรือกิจกรรมจิตอาสา เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ในชุมชนและสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแก่ผู้สูงอายุ 3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้หรือพื้นที่สร้างสุขสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อเป็นพื้นที่ในการฝึกสมาธิ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำกิจกรรมร่วมกันภายในชุมชน 4. ควรส่งเสริมบทบาทของครอบครัวและชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุ โดยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะทางจิตใจและความสำคัญของสมาธิภาวนาในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุด้วยหลักพุทธธรรมในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบบริบททางสังคมและวัฒนธรรม 2. ควรมีการศึกษาผลของการฝึกสมาธิภาวนาต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในระยะยาว 3. ควรศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมร่วมกับศาสตร์สมัยใหม่ด้านสุขภาพจิต เพื่อพัฒนาแนวทางการดูแลผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมชุมชนในการเสริมสร้างความสุขของผู้สูงอายุ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและการจัดกิจกรรมในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2565). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2565. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พุทธธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหธรรมิก.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2561). “การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยหลักพุทธธรรม”. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 9(2), 45-58.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). รายงานสถิติประชากรและเคหะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

World Health Organization. (2021). Decade of Healthy Ageing 2021–2030. Geneva: WHO.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11*

21ST CENTURY SKILLS FOR SCHOOL ADMINISTRATORS AFFILIATED WITH THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION, NETWORK GROUP FOR ENHANCING THE EFFICIENCY OF SPECIAL EDUCATION MANAGEMENT, EDUCATIONAL AREA 11

สุทธิดา รุดเครือ[1], สุพล จอกทอง[2] และ คัมภีร์ สุดแท้[3]

Sutthida Rudkhrue[1], Supon Jogthong[2] and Khambhee Sudtae[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: eveshinda@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เปรียบเทียบทักษะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่าย

Citation:

*สุทธิดา รุดเครือ, สุพล จอกทอง และ คัมภีร์ สุดแท้. (2569). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 604-626.

Sutthida Rudkhrue, Supon Jogthong and Khambhee Sudtae. (2026). 21st Century Skills For School Administrators Affiliated With The Office Of Special Education Administration, Network Group For Enhancing The Efficiency Of Special Education Management, Educational Area 11. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 604-626.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 207 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นและผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะการสร้างความคิด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ เน้นการสร้างความร่วมมือ การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) ด้านการสร้างความคิด เน้นการกระตุ้นนวัตกรรม ความคิดเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และ 3) ด้านเทคนิค เน้นการพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีการศึกษา การสื่อสารดิจิทัล และการบริหารจัดการข้อมูล

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหาร, ศตวรรษที่ 21, สถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the 21st-century skills of school administrators, 2) compare the 21st-century skills of school administrators categorized by position, educational level, and work experience, and 3) study guidelines for developing the 21st-century skills of school administrators under the Office of Special Education Administration, Special Education Center Management Efficiency Enhancement Network, Educational Area 11 The sample group consisted of 207 administrators and teachers, selected using stratified

random sampling based on the Krejcie-Morgan table, and 7 qualitative informants selected through purposive sampling. The instruments used were questionnaires with an Index of Content Validity (IOC) between 0.80 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.95, and interviews. The statistical methods used included percentages, means, standard deviations, hypothesis testing using t-tests, and one-way ANOVA.

The research findings revealed that:

1. The overall 21st-century skills of school administrators were at a high level. When considering each aspect, interpersonal skills had the highest average score, followed by creative thinking skills and technical skills, respectively.

2. A comparison of skills, both overall and by aspect, categorized by position, educational level, and work experience, showed no significant differences

3. The guidelines for developing 21st-century skills for school administrators cover three areas: 1) Human relations, focusing on building collaboration, conflict management, and creating networks both within and outside the organization; 2) Innovation, focusing on stimulating innovation, strategic thinking, and developing analytical thinking skills; and 3) Technical skills, focusing on developing skills in educational technology, digital communication, and data management.

Keywords: Management skills, 21st Century, Educational institutions

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการแข่งขันในยุคดิจิทัล การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีทักษะที่จำเป็น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2562) สังคมไทยจึงคาดหวังให้ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 Fullan (2020) ระบุว่า

ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีทักษะ 5 ด้าน คือ การนำการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ทักษะดิจิทัล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การบริหารความหลากหลาย และการพัฒนาบุคลากร ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2564) เพิ่มเติมว่า ผู้บริหารต้องเป็นทั้งผู้นำทางวิชาการ ผู้อำนวยความสะดวก และผู้สร้างแรงบันดาลใจ โดยเฉพาะในการจัดการศึกษาพิเศษที่ต้องการการดูแลเป็นพิเศษและมีความซับซ้อนมากกว่าการศึกษาทั่วไป การพัฒนาทักษะผู้บริหารจึงเป็นการลงทุนสำคัญเพื่ออนาคตของประเทศ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

รัฐบาลไทยได้กำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกรอบแนวทางสำคัญหลายประการ กล่าวคือ ทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ต่างมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะสูง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ ส่งผลให้ผู้บริหารต้องมีทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทการศึกษาพิเศษ ซึ่งพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้ผู้บริหารต้องมีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการสนับสนุนอย่างครบถ้วน ในทำนองเดียวกัน มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน โดยเน้นทักษะการบริหารวิชาการ การบริหารทรัพยากร และการสร้างเครือข่ายชุมชน (คุรุสภา, 2564) ยิ่งไปกว่านั้น ทิศทางการวิจัยทางการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2568–2570 ยังได้กำหนดให้การพัฒนาผู้บริหารเป็นประเด็นวิจัยหลักเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศอีกด้วย จากกรอบนโยบายดังกล่าวทั้งหมดนี้ จึงเห็นได้ชัดว่าการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาพิเศษเป็นประเด็นที่มีความสำคัญทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

แม้มีนโยบายที่ชัดเจน แต่สภาพปัจจุบันยังพบปัญหาสำคัญหลายประการ จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ พ.ศ. 2566 พบว่า ร้อยละ 45 ของสถานศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากผู้บริหารขาดทักษะการนำการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยี (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2566)

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2563) พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังใช้การบริหารแบบดั้งเดิม ขาดความยืดหยุ่น ไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง ปัญหาสำคัญอีกประการคือการพัฒนาผู้บริหารขาดความต่อเนื่อง หลักสูตรเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ไม่ติดตามผลหลังอบรม และไม่คำนึงถึงบริบทที่แตกต่างของแต่ละสถานศึกษา โดยผู้บริหารร้อยละ 62 ได้รับการพัฒนาเพียงปีละ 1-2 ครั้ง ซึ่งไม่เพียงพอ (ธีระ รุญเจริญ, 2564) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ครูร้อยละ 58 รู้สึกว่าผู้บริหารไม่เข้าใจปัญหาและความต้องการของครู ไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการ และขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูขาดความกระตือรือร้น มีความขัดแย้งในองค์กร และอัตราการลาออกสูงขึ้นต่อเนื่อง โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กและพื้นที่ห่างไกล (สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2565)

สำหรับกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 5 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสุรินทร์ พบว่ามีสภาพปัญหาที่สะท้อนความต้องการพัฒนาทักษะของผู้บริหารอย่างเร่งด่วนใน 3 ด้านหลัก กล่าวคือ (1) ด้านการบริหารบุคลากร ผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรมีอัตราการโอนย้ายและลาออกในระดับสูง (2) ด้านการบริหารทรัพยากร ผู้บริหารยังขาดทักษะเชิงความคิดรวบยอดในการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการระดมทรัพยากรจากภาคีเครือข่ายภายนอกเพื่อชดเชยข้อจำกัดด้านงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ และ (3) ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารบางส่วนยังขาดทักษะเชิงเทคนิคในการจัดการศึกษาพิเศษ ทำให้ไม่สามารถนิเทศและให้คำแนะนำครูในการพัฒนาแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบกับลักษณะเฉพาะของพื้นที่ซึ่งมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรมยิ่งทำให้การบริหารจัดการศึกษาพิเศษในเขตพื้นที่นี้มีความซับซ้อนและต้องอาศัยทักษะของผู้บริหารที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567) อย่างไรก็ตาม ยังคงขาดการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ศึกษาทักษะที่จำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของศูนย์การศึกษาพิเศษในบริบทดังกล่าวอย่างเป็นระบบ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่มี

คุณค่าสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายมิติ ทั้งการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของการจัดการศึกษาพิเศษในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การปรับปรุงหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารใน 5 จังหวัด รวมถึงการเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในการจัดสรรทรัพยากรและพัฒนาระบบนิเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ท้ายที่สุด ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษในฐานะเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา เมื่อผู้บริหารมีทักษะที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุขสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและวิสัยทัศน์ประเทศไทย 2580

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 432 คน รวมทั้งหมด จำนวน 444 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจากศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 201 คน รวมทั้งหมด จำนวน 207 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูชำนาญการพิเศษ ครูที่มีประสบการณ์ผลงานดีเด่นจากศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งได้มาโดย การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน และครูที่มีประสบการณ์ผลงานดีเด่น จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 207 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า จำนวน 5 ข้อ โดยผู้ตอบคำถามจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

4.5 ดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามที่ได้เตรียมไว้ให้เหมาะสมกับเวลา พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลหลังการสัมภาษณ์เสร็จสิ้น

4.6 กล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์และนำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์เชิงคุณภาพต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 207 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 97.10 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.68 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.12

2. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11

1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ รองลงมาคือ ทักษะการสร้างความคิด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะทางเทคนิคตามลำดับ

2) ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกรายการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์และสามารถวางแผนพัฒนาสถานศึกษา 2) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี 3) ประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานได้ 4) มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสถานศึกษา และ 5) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสมทั้งนี้ยังคงอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3) ทักษะการสร้างความคิดทักษะการสร้างความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกรายการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ใช้ข้อมูลเพื่อวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ 3) วิเคราะห์และนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน 4) ปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

และ 5) คิดหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะกับสภาพปัญหา ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา

4) ทักษะทางเทคนิคทักษะทางเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกรายการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) วางแผนปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 2) ให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม 3) ใช้วิธีการสื่อสารข้อมูลได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ 4) มีการระดมความคิดเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษาและ 5) ปรับปรุงกระบวนการทำงานในสถานศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

1) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของทักษะทั้ง 3 ด้านสูงกว่ากลุ่มอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม รองลงมา คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

4. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน

7 ท่าน โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อสังเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ความสอดคล้อง สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ 3 ด้านหลัก ดังนี้

4.1 แนวทางการพัฒนาทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ครู นักวิชาชีพ และชุมชน โดยใช้หลักการสื่อสารแบบสองทาง การรับฟังอย่างตั้งใจ และการแสดงความเห็นอกเห็นใจ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ เปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย และสร้างบรรยากาศที่ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการรับฟัง

2) การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการไกล่เกลี่ยและแก้ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างฝ่ายต่าง ๆ โดยยึดหลักผลประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นหลัก ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้ผู้บริหารได้รับการฝึกอบรมด้านการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยและการจัดการความขัดแย้ง พร้อมทั้งศึกษากรณีตัวอย่างและฝึกปฏิบัติผ่านสถานการณ์จำลอง

3) การพัฒนาบรรยากาศการทำงานเชิงบวก สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่อบอุ่นเป็นกันเอง และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นย้ำถึงความสำคัญของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน

4) การพัฒนาความเข้าใจในความแตกต่างและความหลากหลาย ผู้บริหารต้องเข้าใจและเคารพในความแตกต่างของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือมุมมอง และสามารถใช้ความแตกต่างเหล่านี้เป็นจุดแข็งขององค์กร

5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย และองค์กรชุมชน

4.2 แนวทางการพัฒนาทักษะการสร้างความคิด ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1) การกระตุ้นนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทดลองและการคิดค้นสิ่งใหม่ รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี จัดสรรเวลาและ

พื้นที่สำหรับการระดมสมอง (brainstorming) และการทดลอง สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมและประชุมวิชาการ และสร้างกลไกการยกย่องผลงานนวัตกรรม

2) การพัฒนาความคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดทิศทาง และนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้มีการพัฒนาทักษะการคิด เชิงระบบ (Systems Thinking) การวิเคราะห์สถานการณ์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กล้าที่จะเสี่ยงและเรียนรู้จากความล้มเหลว ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง แสดงให้เห็นว่าตัวเองก็เปิดรับและพร้อมที่จะลองสิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความอยากรู้อยากเห็นและการสำรวจ

4) การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการฝึกอบรมเทคนิคการคิดวิเคราะห์ เช่น Design Thinking, PDCA Cycle, และ Root Cause Analysis เพื่อให้ผู้บริหารสามารถระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ และหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเป็นระบบ

5) การส่งเสริมการคิดเชิงบวกและมองเห็นโอกาสจากวิกฤต ผู้บริหารต้องสามารถมองเห็นโอกาสในการพัฒนาจากสถานการณ์ที่ท้าทาย และถ่ายทอดมุมมองนี้ให้กับทีมงาน เพื่อสร้างกำลังใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน

6) การเชื่อมโยงกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำแนวคิดใหม่มาพัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย สถาบันวิจัย และองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ เพื่อนำองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้

4.3 แนวทางการพัฒนาทักษะทางเทคนิค ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความรู้และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีช่วยสอน (Assistive Technology) ที่เหมาะสมกับเด็กพิเศษแต่ละประเภท ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคโนโลยีช่วยสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ การศึกษาดูงานสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่มีการใช้เทคโนโลยีได้ดี และการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีการศึกษา

2) การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการข้อมูล ผู้บริหารต้องสามารถใช้ระบบฐานข้อมูลในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจและวางแผนพัฒนา

ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ (Student Information System) ที่สามารถติดตามพัฒนาการของเด็กแต่ละคนได้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งฝึกอบรมการใช้งานและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

3) การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารดิจิทัล ผู้บริหารต้องสามารถใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการนำแอปพลิเคชันและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารกับผู้ปกครอง

4) การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการโครงการ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอให้มีการฝึกอบรมเทคนิคการบริหารโครงการ การวางแผนงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามประเมินผล และการรายงานผล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการโครงการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การพัฒนาทักษะด้านการประเมินและเลือกใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารต้องสามารถประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ของเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อตัดสินใจเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรของสถานศึกษา ไม่ตามกระแสโดยไม่พิจารณาความเหมาะสม

6) การพัฒนาทักษะด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย เพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เรียนและบุคลากร

7) การสร้างสมดุลระหว่างความเป็นผู้นำและผู้ปฏิบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นย้ำว่าผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีทุกอย่าง แต่ต้องเข้าใจพอที่จะตัดสินใจเลือกใช้และสนับสนุนได้ สามารถประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญและแสวงหาคำปรึกษาเมื่อจำเป็น

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ รองลงมาคือ ทักษะการสร้างความคิด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้าน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธินนท์ จิตรพวน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ซึ่งพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยทักษะมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือทักษะการสร้างความคิด ซึ่งเป็นลำดับที่สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยทักษะทางมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิชิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่พบว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่พบว่าทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปรายรายด้านได้ ดังนี้

1) ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ผู้ปกครอง ครู และทีมสหวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะมนุษย์สัมพันธ์เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธินนท์ จิตรพวน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ที่พบว่าทักษะมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นทักษะที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาให้ความสำคัญมากที่สุดในทุกบริบท ทั้งในระดับมัธยมศึกษาและในบริบทการศึกษาพิเศษ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีวิสัยทัศน์และสามารถวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษตระหนักว่าการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่าทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ในด้านการมีวิสัยทัศน์และการวางแผนพัฒนาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกได้อย่างชัดเจนในระดับสูง

ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการความขัดแย้งเป็นทักษะที่ต้องอาศัยประสบการณ์และความละเอียดอ่อนในการดำเนินการ โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาพิเศษผู้บริหารจำเป็นต้องประสานงานกับทีมสหวิชาชีพหลากหลายสาขา ทั้งนักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด นักอรรถบำบัด และนักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งอาจมีมุมมองและแนวทางที่แตกต่างกัน ทำให้การจัดการความขัดแย้งเป็นความท้าทายที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) ทักษะการสร้างความคิด ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสร้างความคิดของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยรองลงมา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้ข้อมูลเพื่อวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษให้ความสำคัญกับการบริหารบนฐานของเหตุผลและข้อมูล (Evidence-Based Management) ซึ่งเป็นกระแสการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงลึกในการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กร

ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกเพื่อนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างเครือข่ายภายนอกต้องอาศัยเวลาและทรัพยากรในการดำเนินการ ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดของศูนย์การศึกษาพิเศษบางแห่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงาน

ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่เสนอว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาเครือข่ายทางสังคมที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

3) ทักษะทางเทคนิค ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้ว่าจะยังคงอยู่ในระดับมาก แต่ต่ำกว่าทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์และทักษะการสร้างความคิด เมื่อพิจารณาผลการวิจัยพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วางแผนปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษมีความสามารถในการวางแผนและให้คำแนะนำแก่บุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ที่พบว่า ทักษะทางเทคนิคด้านการวางแผนและการให้คำแนะนำเป็นทักษะที่ผู้บริหารแสดงออกได้อย่างเด่นชัด และส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่พบว่าทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลเป็นทักษะที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ที่พบว่าทักษะเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดในบรรดาทักษะทั้งหมด

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) จำแนกตามตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษมีความเข้าใจและรับรู้ทักษะของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน อันเนื่องมาจากการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในบริบทของการจัดการศึกษาพิเศษ ซึ่งต้องอาศัยการประสานงานระหว่างผู้บริหารและครูเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการ

รับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน

2) จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามระดับการศึกษา (ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี) ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่างทำงานในบริบทเดียวกัน มีประสบการณ์ในการเห็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารคล้ายคลึงกัน จึงมีการรับรู้ในระดับเดียวกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิชิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, และมากกว่า 10 ปี) ไม่มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น แสดงถึงแนวโน้มว่าประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ทักษะ ทั้งนี้เนื่องจากทักษะการบริหารเป็นความชำนาญพิเศษที่ต้องผ่านการฝึกฝน สั่งสมประสบการณ์ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารแต่ละคนจะมีรูปแบบการประยุกต์ใช้ทักษะที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์สั่งสม และบริบทการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิชิต แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่พบว่า ประสบการณ์ใน

การทำงานที่แตกต่างกัน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ แนวทางการพัฒนาทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ แนวทางการพัฒนาทักษะการสร้างความคิด และแนวทางการพัฒนาทักษะทางเทคนิค ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปรายได้ 3 ประการ ได้แก่

1) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นร่วมกันว่า ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์เป็นรากฐานสำคัญที่สุดของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เนื่องจากการทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ผู้ปกครอง ครู และชุมชนที่มีความเปราะบางและต้องการความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2) แนวทางการพัฒนาทักษะการสร้างความคิด ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า ทักษะการสร้างความคิดมีความสำคัญสูงในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ทักษะการสร้างความคิดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3) แนวทางการพัฒนาทักษะทางเทคนิค ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า ทักษะทางเทคนิคเป็นด้านที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ทักษะทางเทคนิคมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะรายการ "นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม" ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ทักษะการสร้างความคิด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบทักษะทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ เน้นการสร้างความร่วมมือ การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) ด้านการสร้างความคิด เน้นการกระตุ้นนวัตกรรม ความคิดเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และ 3) ด้านเทคนิค เน้นการพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีการศึกษา การสื่อสารดิจิทัล และการบริหารจัดการข้อมูล **ข้อเสนอแนะ** 1. ด้านทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการจัดการความขัดแย้งอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของความสามารถในด้านนี้ โดยควรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการไกล่เกลี่ย การเจรจาต่อรอง และการจัดการความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งศึกษากรณีตัวอย่างและฝึกปฏิบัติผ่านสถานการณ์จำลองที่ใกล้เคียงกับบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ 2. ด้านทักษะการสร้างความคิด ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย สถาบันวิจัย โรงพยาบาล และองค์กรที่เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ เพื่อนำแนวคิดใหม่ๆ นวัตกรรม และแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา เนื่องจากพบว่าด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในทักษะการสร้างความคิด นอกจากนี้ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่าย เพื่อแบ่งปันนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดีซึ่งกันและกัน 3. ด้านทักษะทางเทคนิค ผู้บริหารควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เนื่องจากพบว่า "นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในทุกรายการของทักษะทั้ง 3 ด้าน และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุด โดยควรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีช่วยสอน (Assistive Technology) ระบบบริหารจัดการข้อมูล

การสื่อสารดิจิทัล และความปลอดภัยทางไซเบอร์ รวมทั้งศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอน

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา ทองเลิศ. (2563). รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(2), 533-548.

กนิษฐา ทองสมุทร. (2560). บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คุรุสภา. (2564). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.

จอมพงศ์ มงคลวานิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วี.พริ้นท์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปัทมพร พงษ์เพชร. (2561). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2564). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2562). การศึกษาเพื่ออนาคต. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย. (2565). รายงานสถานการณ์การบริหารการศึกษาไทย พ.ศ. 2565. กรุงเทพมหานคร: สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย.

สัตตบุษย์ โพธิรุท. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2566). รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: สมศ.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). คู่มือปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2567). รายงานการศึกษาสถานการณ์การจัดการศึกษาพิเศษในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิทธินนท์ จิตรพวน. (2566). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2563). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ และวิชิต แสงสว่าง. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 13(2), 267-284.

อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Katz, R. L. (1955). Skills of an effective administrator. Harvard Business Review, 33(1), 33-42.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Sergiovanni, T. J. (1994). Building community in schools. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*

THE ENHANCEMENT OF HAPPY ORGANIZATION IN SCHOOLS IN THE KHAM LAI–DON YAI SCHOOL NETWORK UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

จงจิตร เทียมทัด[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ มัธยม เรืองแสน[3]

Jongjit Tiamtad[1], Surangkana Manyanon[2] and Matthayom Rueangsaeng[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School, Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: eveshinda@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 11 June 2026; Accepted 13 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 10 โรงเรียน รวม 128 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน และครูผู้สอน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

Citation:

* จงจิตร เทียมทัด, สุรางคนา มัณยานนท์ และ มัธยม เรืองแสน. (2569). การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 627-643.

Jongjit Tiamtad, Surangkana Manyanon and Matthayom Rueangsaeng. (2026). The Enhancement Of Happy Organization In Schools In The Kham Lai–Don Yai School Network Under The Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 627-643.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ระหว่าง .491–.760 และค่าความเชื่อมั่น .97 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .440–.836 และค่าความเชื่อมั่น .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.51, σ = .726) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.51, σ = .485) และ 2) แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมสุขภาวะและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจัดระบบดูแลสุขภาพจิตและพื้นที่รับฟังความคิดเห็น ควบคู่กับการสร้างขวัญกำลังใจผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่าน PLC การอบรม และการศึกษาดูงาน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา, กลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่

Abstract

This research aimed to: 1) examine the current and desirable conditions of a happy organization within educational institutions, and 2) investigate recommendations and guidelines for strengthening happy organizations in educational settings. The population consisted of school administrators and teachers from ten schools within the Kham Lai–Don Yai Educational Network during the 2025 academic year, totaling 128 participants, including 10 school administrators and 118 teachers. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 for all items. For the assessment of current conditions, item discrimination indices ranged from .491 to .760, with a reliability coefficient of .97. For the assessment of desirable conditions, item discrimination indices ranged from .440 to .836, with a reliability coefficient of .98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall current condition of happy organizations in educational institutions was at a high level (μ = 3.51, σ = .726), whereas the desirable condition was at the highest level (μ = 4.51, σ = .485); and 2) to strengthen happy organizations within educational institutions, administrators should systematically promote the well-being and quality of work life of teachers and personnel by establishing mental health support systems and providing channels for open communication and feedback. In addition, morale and motivation should be enhanced through recognition and commendation programs. Continuous professional development should be encouraged through Professional Learning Communities (PLCs), training programs, and educational study visits. Educational institutions should also support innovation in professional practice and foster positive relationships among teachers, staff, parents, and the community. Such initiatives can strengthen organizational commitment and contribute to greater effectiveness and efficiency in work performance.

Keywords: Happy Organization in Schools, the Kham Lai–Don Yai School Network

บทนำ

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดการบริหารองค์กรที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน ควบคู่กับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืน โดยเชื่อว่าบุคลากรที่มีความสุขจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2562) ได้เสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่ครอบคลุมการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ การออกแบบงานที่เอื้อต่อการทำงาน การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ผ่อนคลาย การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างความสุขร่วมกันระหว่างองค์กรและสังคม ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าสามารถช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ยังคงเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และภาระงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ครูและบุคลากรต้องรับผิดชอบงานหลากหลายด้าน ทั้งงานสอน งานบริหาร และงานตามนโยบาย ทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และข้อจำกัดในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ อีกทั้งบางสถานศึกษายังขาดระบบส่งเสริมสุขภาวะในการทำงาน การสร้างขวัญกำลังใจ และการดูแลความสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568) ซึ่งอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูและบุคลากร อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อว่าความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของการจัดการศึกษา เมื่อบุคลากรมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการทำงาน ย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2562)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2562) มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิจัย เรื่อง การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยศึกษาองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ซึ่งมุ่งสร้างความพึงพอใจ ความมั่นคง และความภาคภูมิใจในการทำงาน 2) ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่น 3) ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย ซึ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ลดความตึงเครียด และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน 4) ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายงาน และ 5) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ซึ่งมุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร องค์กร และชุมชน อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาประชากรทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 10 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 128

คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน และครูผู้สอน 118 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร และศึกษาเอกสารแนวคิดองค์กรแห่งความสุขของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2562) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามนำแสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า โดยสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .491-.760 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .440-.836 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี นำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 122 คน จากแบบสอบถาม จำนวน 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.31 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

N = 122

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ	3.49	.717	ปานกลาง	4.38	.487	มาก
2. ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว	3.53	.727	มาก	4.51	.506	มากที่สุด
3. ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย	3.52	.730	มาก	4.73	.537	มากที่สุด
4. ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ	3.50	.727	ปานกลาง	4.42	.450	มาก
5. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม	3.51	.729	มาก	4.53	.445	มากที่สุด
รวม	**3.51**	**.726**	**มาก**	**4.51**	**.485**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.51, σ = .726) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว (μ = 3.53, σ = .727) 2) ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย (μ = 3.52, σ = .730) 3) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (μ = 3.51, σ = .729) 4) ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ (μ = 3.50, σ = .727) และ 5) ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ (μ = 3.49, σ = .717) ตามลำดับ สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.51, σ = .485) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย (μ = 4.73, σ = .537) 2) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม (μ = 4.53, σ = .445) 3) ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว (μ = 4.51, σ = .506) 4) ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ (μ = 4.42, σ = .450) และ 5) ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ (μ = 4.38, σ = .487) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

n = 24

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3	ความถี่
1. ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบดูแลสุขภาพจิตและสร้างพื้นที่รับฟังปัญหา เช่น มีระบบให้คำปรึกษาออนไลน์ กล่องรับฟังความคิดเห็น หรือกิจกรรมพูดคุย Morning Talk รายสัปดาห์ เพื่อช่วยลดความเครียดและเสริมพลังใจในการทำงาน	24
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่นประจำเดือน การมอบเกียรติบัตรผ่านระบบออนไลน์ การประกาศชื่นชมหน้าเสาธง หรือการเผยแพร่ผลงานครูผ่าน Facebook/เว็บไซต์โรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน	12
2. ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการทำงานให้คล่องตัว โดยลดขั้นตอนงานที่ซ้ำซ้อน เช่น ใช้ Google Forms แทนเอกสารกระดาษ ใช้ Google Drive/Line กลุ่มในการส่งงาน ใช้ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ หรือ e-Office ในการบริหารงาน เพื่อช่วยลดภาระงานและเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	15
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ เช่น จัดมุมคอมพิวเตอร์ส่วนกลาง อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เครื่องพิมพ์ส่วนกลาง หรือสื่อดิจิทัลสำหรับการสอน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ	14

n = 24

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3	ความถี่
3. ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างความสุขและผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน กิจกรรมวันศุกร์สุขใจ การแข่งขันกีฬาในโรงเรียน กิจกรรมสันทนาการ หรือกิจกรรมโยคะเบื้องต้น เพื่อช่วยให้บุคลากรมีสุขภาวะทางกายและจิตใจที่ดี	17
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ไม่กดดันจนเกินไป เช่น การประชุมแบบเปิดรับความคิดเห็น การใช้ Positive Feedback การจัดมุมพักผ่อน เช่น มุมกาแฟ มุมสีเขียว หรือห้องพักครูที่ผ่อนคลาย เพื่อช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน	12
4. ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ	
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสสร้างนวัตกรรมและพัฒนางาน เช่น การจัดเวทีนำเสนอ Best Practice การประกวดนวัตกรรมการสอน การสร้างสื่อดิจิทัล หรือการใช้ AI/Canva ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	22
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัด PLC ในโรงเรียน การศึกษาดูงาน หรือการเชิญวิทยากรมาอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน	16
5. ด้านความสุขขององค์กรและสังคม	
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน เช่น กิจกรรมประชุมผู้ปกครองเชิงสร้างสรรค์ กิจกรรมบ้าน-วัด-โรงเรียน (บวร) หรือโครงการชุมชนสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร	18
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและการพัฒนาสังคม เช่น โครงการปลูกต้นไม้ในโรงเรียน กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมช่วยเหลือผู้สูงอายุในชุมชน หรือโครงการธนาคารขยะรีไซเคิล เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาต่อสังคม	11

จากตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 สรุปแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบดูแลสุขภาพจิตและสร้างพื้นที่รับฟังปัญหา เช่น มีระบบให้คำปรึกษาออนไลน์ กล่องรับฟังความคิดเห็น หรือกิจกรรมพูดคุย Morning Talk รายสัปดาห์ เพื่อช่วยลดความเครียดและเสริมพลังใจในการทำงาน (ความถี่ 24) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติครูดีเด่นประจำเดือน การมอบเกียรติบัตรผ่านระบบออนไลน์ การประกาศชื่นชมหน้าเสาธง หรือการเผยแพร่ผลงานครูผ่าน Facebook/เว็บไซต์โรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (ความถี่ 12)

2.2 ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการทำงานให้คล่องตัว โดยลดขั้นตอนงานที่ซ้ำซ้อน เช่น ใช้ Google Forms แทนเอกสารกระดาษ ใช้ Google Drive/Line กลุ่มในการส่งงาน ใช้ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ หรือ e-Office ในการบริหารงาน เพื่อช่วยลดภาระงานและเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 15) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ เช่น จัดมุมคอมพิวเตอร์ส่วนกลาง อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เครื่องพิมพ์ส่วนกลาง หรือสื่อดิจิทัลสำหรับการสอน เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 14)

2.3 ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างความสุขและผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน กิจกรรมวันศุกร์สุขใจ การแข่งขันกีฬาในโรงเรียน กิจกรรมสันทนาการ หรือกิจกรรมโยคะเบื้องต้น เพื่อช่วยให้บุคลากรมีสุขภาวะทางกายและจิตใจที่ดี (ความถี่ 17) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ไม่กดดันจนเกินไป เช่น การประชุมแบบเปิดรับความคิดเห็น การใช้ Positive Feedback การจัดมุมพักผ่อน เช่น มุมกาแฟ มุมสีเขียว หรือห้องพักครูที่ผ่อนคลาย เพื่อช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน (ความถี่ 12)

2.4 ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีโอกาสสร้างนวัตกรรมและพัฒนางาน เช่น การจัดเวทีนำเสนอ Best Practice การประกวดนวัตกรรมการสอน การสร้างสื่อดิจิทัล หรือการใช้ AI/Canva ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน (ความถี่ 22) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร

อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัด PLC ในโรงเรียน การศึกษาดูงาน หรือการเชิญวิทยากรมาอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน (ความถี่ 16)

2.5 ด้านความสุขขององค์กรและสังคม มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เช่น กิจกรรมประชุมผู้ปกครองเชิงสร้างสรรค์ กิจกรรมบ้าน-วัด-โรงเรียน (บวร) หรือโครงการชุมชนสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร (ความถี่ 18) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาและการพัฒนาสังคม เช่น โครงการปลูกต้นไม้ในโรงเรียน กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมช่วยเหลือผู้สูงอายุในชุมชน หรือโครงการธนาคารขยะรีไซเคิล เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาต่อสังคม (ความถี่ 11)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว 2) ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย 3) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม 4) ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ และ 5) ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ตามลำดับ สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย 2) ด้านความสุขขององค์กรและสังคม 3) ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัว 4) ด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพ และ 5) ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างทัศนคติเชิงบวก และการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจทางจิตใจในระดับหนึ่ง แต่ยังพบ

ข้อจำกัดในด้านการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล จึงทำให้สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานโดยคำนึงถึงศักยภาพรายบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ และการสนับสนุนบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การมอบหมายงานตามความสามารถ และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหาร มีผลให้ครูเกิดความสุขในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสุขและคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจัดระบบดูแลสุขภาพจิตและพื้นที่รับฟังปัญหา เช่น ระบบให้คำปรึกษาออนไลน์ กล่องรับฟังความคิดเห็น หรือกิจกรรม Morning Talk เพื่อช่วยลดความเครียดและเสริมพลังใจในการทำงาน ควบคู่กับการสร้างขวัญกำลังใจผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติและเผยแพร่ผลงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่าน PLC การอบรม การศึกษาดูงาน ตลอดจนสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เช่น เวทีนำเสนอ Best Practice การใช้ AI หรือ Canva ในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสุขทางจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากครูและบุคลากรได้รับการดูแลด้านจิตใจ มีพื้นที่ระบายปัญหา และได้รับการยกย่องชื่นชมอย่างเหมาะสม จะช่วยลดความเครียด เสริมสร้างกำลังใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบดูแลสุขภาพจิตในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดช่องทางรับฟังปัญหา การให้คำปรึกษา การสร้างกิจกรรมเสริมพลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อ

เสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความสุขในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดูแลด้านสุขภาพจิต การเปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนปัญหา การสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการบริหารเชิงรุกมาประยุกต์ใช้ เช่น การจัดระบบ Mental Health Check-in เป็นประจำ การใช้แบบประเมินความสุขในการทำงาน (Happiness at Work Survey) เพื่อติดตามภาวะทางจิตใจของบุคลากร การจัดกิจกรรม Happy Workplace Program เช่น กิจกรรมผ่อนคลาย การออกกำลังกาย หรือการสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบรับฟังความคิดเห็นออนไลน์หรือแอปพลิเคชันสะท้อนปัญหา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถรับรู้ปัญหาและให้ความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตใจและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาไม่ได้เกิดจากการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเริ่มจากการดูแล “ความสุขทางจิตใจ” ของครูและบุคลากรควบคู่กับการพัฒนางานและความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แม้ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัวและด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลายจะอยู่ในระดับสูง แต่ด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจกลับเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดทั้งในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สะท้อนว่าความสุขเชิงจิตวิทยาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังค้นพบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดเมื่อผู้บริหารดำเนินการพัฒนาอย่างบูรณาการใน 4 มิติสำคัญ ได้แก่ (1) การดูแลสุขภาพจิตและสร้างพื้นที่รับฟังปัญหา (2) การสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ (3) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและนวัตกรรมผ่าน PLC และเทคโนโลยีดิจิทัล และ (4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งทั้ง 4 มิติมีความเชื่อมโยงกัน

และส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ “Happy School Ecosystem Model” ที่อธิบายว่า ความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาเกิดจากการพัฒนาอย่างสมดุลระหว่างสุขภาวะทางจิตใจ การบริหารงานที่ยืดหยุ่น การพัฒนาวิชาชีพ และความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กรและชุมชน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้งหมดสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นในระยะยาว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 Happy School Ecosystem Model

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่ง

ความสุข และมีความต้องการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ดีมีความคล่องตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์กรที่ผ่อนคลาย และด้านความสุขขององค์กรและสังคม ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และสร้างความร่วมมือภายในองค์กรได้ในระดับที่ดี ซึ่งด้านการสร้างงานที่พัฒนาวิชาชีพและด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจยังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการดูแลสุขภาวะทางจิตใจยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านภาระงาน ทรัพยากร และการจัดระบบสนับสนุนที่ยังไม่ตอบสนองความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคนได้อย่างเต็มที่ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า บุคลากรต้องการให้องค์กรมีลักษณะผ่อนคลาย มีความสุขร่วมกันทั้งในระดับองค์กรและสังคม และมีระบบงานที่คล่องตัวมากยิ่งขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าครูและบุคลากรไม่ได้มุ่งหวังเพียงความสำเร็จของงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขในการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขที่มุ่งสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาในระยะยาว นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ได้จากการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพจิตของครูและบุคลากร การจัดพื้นที่รับฟังปัญหา การสร้างขวัญกำลังใจผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การอบรม การศึกษาดูงาน และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่จะมีระดับการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว แต่ยังมีช่องว่างการพัฒนาในด้านการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างความสุขร่วมกันในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนางาน โดยใช้แนวทางการบริหารที่ยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (People-Centered Management) เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2562). แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และลักษณะขององค์กรแห่งความสุข 5 ด้าน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (2568). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากร. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). การสร้างองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว). ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

THE INFLUENCE OF TRAVEL SAFETY MEDIA STIMULI AND CELEBRITY-RELATED NEWS EFFECT ON TOURISTS' PERCEIVED TRAVEL SAFETY RISK, DESTINATION SAFETY TRUST, AND SAFETY-ORIENTED TRAVEL BEHAVIORAL INTENTION*

Jiaoxue Lu[1], Nichapat Sangkaew[2] and Chayanon Phucharoen[3]

[1-3]Faculty of Hospitality and Tourism, Prince of Songkla University, Phuket Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: nichapat.s@phuket.psu.ac.th

Received 16 May 2026; Revised 24 May 2026; Accepted 26 May 2026

Abstract

This study aims to: 1) Examine how travel safety media stimuli (TSMS) shape perceived travel safety risk (PTSR) and destination safety trust (DST). 2) Investigate how PTSR and DST affect safety-oriented travel behavioral intentions (SOTBI). 3) Assess the moderating role of the celebrity-related news effect (CRNE) on the relationship between TSMS-PTSR and TSMS-DST. Drawing on the Stimulus-Organism-Response (SOR) framework, this study conducted an empirical investigation. Questionnaire data were collected from 600 Chinese tourists, yielding 462 valid samples, which were analyzed using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM).

The results indicated that: 1) TSMS positively influence both PTSR and DST; 2) PTSR and DST significantly predict SOTBI; and 3) CRNE negatively

Citation:

* Jiaoxue Lu, Nichapat Sangkaew and Chayanon Phucharoen. (2026). The Influence Of Travel Safety Media Stimuli And Celebrity-Related News Effect On Tourists' Perceived Travel Safety Risk, Destination Safety Trust, And Safety-Oriented Travel Behavioral Intention.
Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 644-664.;
DOI: https://doi.org/10.
Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

moderates the TSMS-PTSR relationship but not the TSMS-DST relationship. These findings advance research on tourism safety communication by demonstrating that safety media exposure can simultaneously increase risk awareness and destination trust. Implications for destination crisis communication and tourist safety management are discussed.

Keywords: Travel Safety Media Stimuli, Celebrity-Related News Effect, Perceived Travel Safety Risk, Destination Safety Trust, Safety-Oriented Travel Behavioral Intention

Introduction

Against the backdrop of intensifying competition in the global tourism market and increasingly rational tourist decision-making, perceived travel safety risk and destination safety trust serve as core psychological variables in travel choices. These factors directly shape tourists' decision-making logic, are closely tied to destination competitiveness and sustainable development, and serve as key indicators of tourism development quality (Williams & Baláž, 2021).

The rise of tourism and online media has transformed how information is disseminated (Christou et al., 2025), turning tourists from passive recipients into active producers, disseminators, discussants and affected participants. The disappearance of Chinese actor Wang Xing near the Thailand Myanmar border in January 2025 triggered massive online debates, involving over 1.3 million news reports and 99,908 online participants (Qing, 2025). The incident raised widespread concerns about Thailand's travel safety, leading to a 34.23% drop in Chinese tourist arrivals from January to July 2025 compared with the 2019 pre-pandemic level (NationThailand, 2025). This case fully demonstrates media opinion's substantial influence on tourism destinations.

Against this backdrop, this study employs the SOR model with celebrity-related news effect as a moderator to examine how tourism safety media

coverage affects travel safety risk perception, destination safety trust, and travel intention. Existing research mainly examines celebrities' positive effects on destination image. This study analyzes celebrity-related mechanisms under negative crisis context to fill theoretical research gaps and offers practical references for destination safety crisis management.

Objectives

1. To examine how travel safety media stimuli shape perceived travel safety risk and destination safety trust.

2. To investigate how perceived travel safety risk and destination safety trust affect safety-oriented travel behavioral intentions.

3. To assess the moderating role of the celebrity-related news effect on the relationship between travel safety media stimuli and cognitive evaluations (i.e., perceived travel safety risk and destination safety trust).

Literature Review

1. SOR Framework in Tourism Safety Communication

The SOR theory posits that external environmental stimuli trigger individuals' internal cognitive and emotional states, which in turn drive their behavioral responses (Mehrabian & Russell, 1974). The framework is particularly well suited for this study because travel safety media stimuli and celebrity-related news serve as external environmental cues (S) that shape tourists' perceived risk and destination trust (O), subsequently influencing their safety-oriented behavioral intentions (R).

2. Travel Safety Media Stimuli as External Stimuli

As external stimuli, travel safety media stimuli (TSMS) cannot be fully summarized by a single theory, this study therefore integrates multiple perspectives to analyze their mechanisms. Media exposure theory (Lazarsfeld et

al., 1968) and cultivation theory (Gerbner, 1969) note that media coverage intensity shapes audience cognition. Vivid information with sensory details, emotional impact, and concrete imagery draws more attention and evokes stronger emotional responses (Nisbett & Ross, 1980). Tversky and Kahneman (1973) indicate that individuals rely on accessible vivid information for risk assessments rather than rational analysis. Hovland et al. (1953) argue information effectiveness depends on content and communicator credibility. Framing theory (Entman, 1993; Goffman, 1974) holds media shape audience interpretations via meaning frameworks. Blumler and Katz (1974) suggest audiences actively select media content to meet their needs. Consistent with these perspectives, empirical tourism studies further confirm that media stimuli significantly influence tourists' risk perceptions, destination trust, and behavioral intentions (Alghamdi & Abdulwahid, 2025).

H1a: Travel safety media stimuli positively influence perceived travel safety risk.

H1b: Travel safety media stimuli positively influence destination safety trust.

3. Perceived Travel Safety Risk and Destination Safety Trust as Organism States

Perceived travel safety risk (PTSR) is individuals' subjective judgment of the severity and probability of travel risk, shaped by psychological, social, cultural, and institutional factors (Sjöberg et al., 2004). It correlates negatively with city image evaluation and travel intention (Sharma et al., 2020), and can be mitigated through safety guarantees, social support, and improved self-control to restore travel willingness (Li & Huang, 2023).

H2a: Perceived travel safety risk positively influences safety-oriented travel behavioral intention.

Destination safety trust (DST) refers to tourists' overall assessment of a destination's reliability and credibility (Artigas et al., 2017). Media content, communication formats, and word-of-mouth effects directly shape tourists' cognitive judgments of destination safety, significantly affect destination safety trust, reduce uncertainty in travel decision-making, and enhance visit intention, revisit intention, and recommendation behavior (Alghamdi & Abdulwahid, 2025).

H2b: Destination safety trust positively influences safety-oriented travel behavioral intention.

4. Safety-Oriented Travel Behavioral Intention as Response

Behavioral intention is defined as individuals' willingness to invest effort in performing an action (Ajzen, 1991). In this study, the construct is refined into safety-oriented travel behavioral intention (SOTBI), which emphasizes rational protective decision-making: an active and purposive choice based on safety evaluations, rather than mere avoidance of a destination. This construct integrates dimensions including destination switching, travel avoidance, and trip cancellation, all of which reflect the core logic of prioritizing safety in travel decisions. This intention is jointly shaped by perceived travel safety risk and destination safety trust (Reisinger & Mavondo, 2005).

5. Moderating Role of Celebrity-Related News Effect

Celebrity-related news effect reflects celebrities' influence on audiences' information perception and behavioral intentions (McCracken, 1989). In tourism context, it can shape tourists' destination risk perception and travel intention, and also moderate the persuasive effect of media information (Coffie et al., 2023).

H3a: Celebrity-related news effect moderates the relationship between travel safety media stimuli and perceived travel safety risk.

H3b: Celebrity-related news effect moderates the relationship between travel safety media stimuli and destination safety trust.

6. Research Gaps and Theoretical Framework

While tourism safety research has examined media influences on risk perceptions, few studies have systematically integrated multi-dimensional travel safety media stimuli to simultaneously explain both perceived risk and destination trust within a unified framework. Furthermore, celebrity-related news effects in tourism have primarily been studied in positive contexts, leaving underexplored how celebrity involvement as safety event victims shapes responses to safety media. This study addresses these gaps by synthesizing media and tourism behavior theories within the SOR framework to examine the proposed relationships.

Methodology

1. Research Population and Sampling Design

Responders in this study meet the following criteria: Chinese nationality, aged 18 or above, at least one international leisure trip in the past 3 years, basic online media usage, and exposure to tourism-related violent crime news in the past 12 months. Non-probability purposive sampling was employed through online questionnaires and social media. Based on SEM empirical standards, the sample size should be 5-10 times the number of items, with at least 300-400 valid samples for complex models. This study therefore set a target of over 400 valid samples to ensure robust model estimation.

2. Research Instruments

This study adopted an exploratory approach and used questionnaires as the core research instrument. All measurement items were adapted from existing literature. Given that the respondents were Chinese tourists, the questionnaire was translated into Chinese prior official distribution. All items were measured using a 7-point Likert scale. The questionnaire also collected respondents'

demographic information for further analysis. It consists of three parts, all designed with closed-ended questions.

3. Reliability and Validity

This study assessed scale reliability via α, with a threshold of 0.7. Based on 50 pre-survey samples; all variables exceeded 0.7, indicating good internal consistency (Table 3.1). Content validity was evaluated by three experts, with items screened and revised according to the 0.75 criterion. Construct validity was tested via CFA. Overall convergent validity was acceptable, with all item loadings and CR meeting criteria. Discriminant validity was generally acceptable, with only two variable pairs showing marginal excess of the HTMT index.

Table 3.1 Scale Reliability Coefficients

Variable	α
Travel Safety Media Stimuli (TSMS)	0.896
Perceived Travel Safety Risk (PTSR)	0.745
Destination Safety Trust (DST)	0.729
Celebrity-Related News Effect (CRNE)	0.796
Safety-Oriented Travel Behavioral Intention (SOTBI)	0.728

1. Data Collection

Questionnaires were distributed to and collected from Chinese tourists via online platforms from December 2025 to January 2026. A total of 600 responses were retrieved. After data screening based on filter questions and attention checks, 138 invalid responses were excluded, leaving 462 valid questionnaires with an effective response rate of 77.0%.

2. Data Analysis

Statistical analysis was conducted in three stages using SPSS and SmartPLS. First, descriptive analysis summarized respondents' profiles, travel

experience, and news exposure. Second, PLS-SEM was used to assess the measurement model via α, CR, AVE, Fornell-Larcker criterion and SRMR. Third, SmartPLS was employed to examine the structural model and hypotheses, using R^2, Q^2, f^2, and bootstrapped path coefficients.

Results

1. Demographic Characteristics of Respondents

The 462 valid respondents were predominantly female young adults aged 18–34, with middle-to-high income and international travel experience within the past three years. Most respondents accessed tourism-related news through mainstream and social media channels, with exposure frequency mainly 1–10 times. Detailed sample profiles are presented in Table 4.1.

Table 4.1 Profiles of Respondents (n=462)

Variable	Category	Distribution	Percentage
Last international trip timing	Within 12 months	169	36.6
	1–3 years ago	293	63.4
Gender	Male	143	31
	Female	318	68.8
	Prefer not to specify	1	0.2
Age	18–34	288	62.3
	35–54	115	24.9
	≥55	59	12.8
Education	High school or below	165	35.7
	Undergraduate	157	34
	Graduate	140	30.3
Monthly personal income (CNY)	≤6,000	80	17.3
	6,001–15,000	199	43.1

Variable	Category	Distribution	Percentage
	≥15,001	181	39.2
	Prefer not to say	2	0.4
Total number of	1~2	133	28.8
international trips	3~5	206	44.6
	≥6	123	26.6
Exposure to news	1~4	138	29.9
	5~10	143	30.9
	≥11	181	39.2
Trip Type*	leisure trip	454	-
	Business travel	449	-
	Visiting friends or relatives	447	-
	Other	5	-
News Channel*	Mainstream news	457	-
	Social media	461	-
	Friends or family	457	-

*Note: Multiple-choice items, percentage is not applicable.

2. Measurement Model Assessment

2.1 Internal Consistency Reliability

Internal consistency reliability was assessed using α and CR. As shown in Table 4.2, α ranged 0.643–0.87. Although SOTBI and PTSR fell slightly below 0.7, values ≥0.6 are considered acceptable for exploratory research (Hair et al., 2006). CR ranged 0.799–0.906, met the 0.7 benchmark. Since CR is more robust indicator in SEM (Fornell & Larcker, 1981), the constructs exhibit adequate internal consistency reliability.

2.2 Convergent Validity

Convergent validity was assessed using indicator loadings and AVE. As shown in Table 4.2, most loadings exceeded 0.708, supporting indicator reliability. PTSR4 (0.687) and CRNE3 (0.693) were retained despite moderate loadings. Their removal did not improve model fit, and such values are acceptable in PLS-SEM (Fornell & Larcker, 1981). All AVE values were near or above 0.5. PTSR's AVE of 0.498 was acceptable given its CR of 0.799. According to Fornell and Larcker (1981), values between 0.4 and 0.5 are considered acceptable in exploratory research when CR exceeds 0.7. The measurement model exhibits adequate convergent validity.

Table 4.2 Validity and Reliability of Variables

Measurement Items		NO.	Loading	α	CR	AVE
Travel Safety Media Stimuli (TSMS)	Frequency of Exposure (TSMS1)	FE1	0.933	0.876	0.906	0.618
		FE2	0.830			
	Salience/ Vividness (TSMS2)	SV1	0.828			
		SV2	0.798			
	Proximity/ Relevance (TSMS3)	PR1	0.835			
		PR2	0.820			
	Source Credibility (TSMS4)	SC1	0.804			
		SC2	0.857			
	Message Framing / Valence (TSMS5)	MFV1	0.846			
		MFV2	0.818			
	Attention/ Intentional Exposure (TSMS6)	AIE1	0.822			
		AIE2	0.849			
Perceived Travel Safety Risk (PTSR)		PTSR1	0.704	0.664	0.799	0.498
		PTSR2	0.709			
		PTSR3	0.721			

Measurement Items	NO.	Loading	α	CR	AVE
	PTSR4	0.687			
Destination Safety Trust (DST)	DST1	0.705	0.706	0.819	0.532
	DST2	0.716			
	DST3	0.755			
	DST4	0.739			
Celebrity-Related News Effect	CRNE1	0.756	0.715	0.824	0.539
(CRNE)	CRNE2	0.755			
	CRNE3	0.693			
	CRNE4	0.731			
Safety-Oriented Travel	SOTBI1	0.785	0.643	0.808	0.584
Behavioral Intention (SOTBI)	SOTBI2	0.714			
	SOTBI3	0.791			

2.3 Discriminant Validity

Discriminant validity was assessed via the Fornell–Larcker criterion. As shown in Table 4.3, the square root of each construct's AVE exceeded all inter-construct correlations, confirming discriminant validity. Supplementary checks using cross-loadings and HTMT supported this conclusion.

Table 4.3 Fornell-Larker Criterion

Variables	TSMS	PTSR	DST	CRNE	SOTBI
TSMS	0.837				
PTSR	0.554	0.706			
DST	0.44	0.557	0.729		
CRNE	0.402	0.495	0.655	0.734	
SOTBI	0.393	0.476	0.519	0.587	0.764

2.4 Overall Model Fit

Model fit was evaluated using the Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), the primary fit index recommended for PLS-SEM (Hair et al., 2019). The SRMR values for both the saturated and estimated models were below the 0.08 threshold, indicating an acceptable overall model fit (Table 4.4).

Table 4.4 Model Fit Indices

Fit Index	Original sample (O)	Sample mean (M)	95%	99%
Saturated model	0.063	0.049	0.052	0.053
Estimated model	0.072	0.051	0.055	0.057

Structural Model Assessment

3.1 Collinearity Assessment

Multicollinearity was tested by VIF. Values spanned 1.019 to 1.449, below the 3.3 threshold, showing no multicollinearity (Table 4.5).

Table 4.5 Structural Model Path Effect Estimation Results

Paths	Std. Beta	Std. Error	t-value	p-value	Result	VIF	f^2
Direct & Moderation Paths							
TSMS ⟶ PTSR	0.606	0.038	16.038	<0.001	√	1.361	0.578
TSMS ⟶ DST	0.303	0.04	7.606	<0.001	√	1.361	0.135
PTSR ⟶ SOTBI	0.271	0.048	5.634	<0.001	√	1.449	0.074
DST ⟶ SOTBI	0.368	0.052	7.076	<0.001	√	1.449	0.137
CRNE × TSMS ⟶ PTSR	-0.078	0.029	2.716	0.007	√	1.019	0.024
CRNE × TSMS ⟶ DST	-0.044	0.025	1.767	0.077	×	1.019	0.007

Paths	Std. Beta	Std. Error	t-value	p-value	Result	VIF	f^2
Indirect Path							
TSMS -> PTSR -> SOTBI	0.164	0.031	5.303	<0.001	√	-	-
TSMS -> DST -> SOTBI	0.112	0.022	4.983	<0.001	√	-	-
CRNE × TSMS -> PTSR -> SOTBI	-0.021	0.008	2.688	0.007	√	-	-
CRNE × TSMS -> DST -> SOTBI	-0.016	0.009	1.798	0.072	×	-	-

Note: √ = supported; × = not supported.

3.2 Hypothesis Testing

The structural path estimates confirmed that all direct effect hypotheses (H1a, H1b, H2a, H2b) were supported. Among the moderation effect hypotheses, H3a was supported while H3b was not supported (Table 4.5).

3.3 Mediation Analysis

Bootstrapping results showed that both mediating paths of TSMS ⟶ PTSR ⟶ SOTBI and TSMS ⟶ DST ⟶ SOTBI were significant and supported (Table 4.5).

3.4 Moderated Mediation Effect

The moderated mediating effect test indicated that the path of CRNE × TSMS ⟶ PTSR ⟶ SOTBI was supported, while the path of CRNE × TSMS ⟶ DST ⟶ SOTBI was not supported (Table 4.5).

3.5 Model Explanatory Power and Predictive Relevance

The model's explanatory power and predictive relevance fully meet academic standards, with qualified R^2, f^2 and Q^2predict metrics (Table 4.6).

Table 4.6 Structural Model Fit and Predictive Validity Metrics

Endogenous Constructs	R^2	$Q^2predict$
PTSR	0.533	0.521
DST	0.501	0.491
SOTBI	0.320	0.345

Summary

The structural model results are summarized in Figure 1. The figure presents the direct effects, moderation effects, and supported/non-supported hypotheses tested in this study.

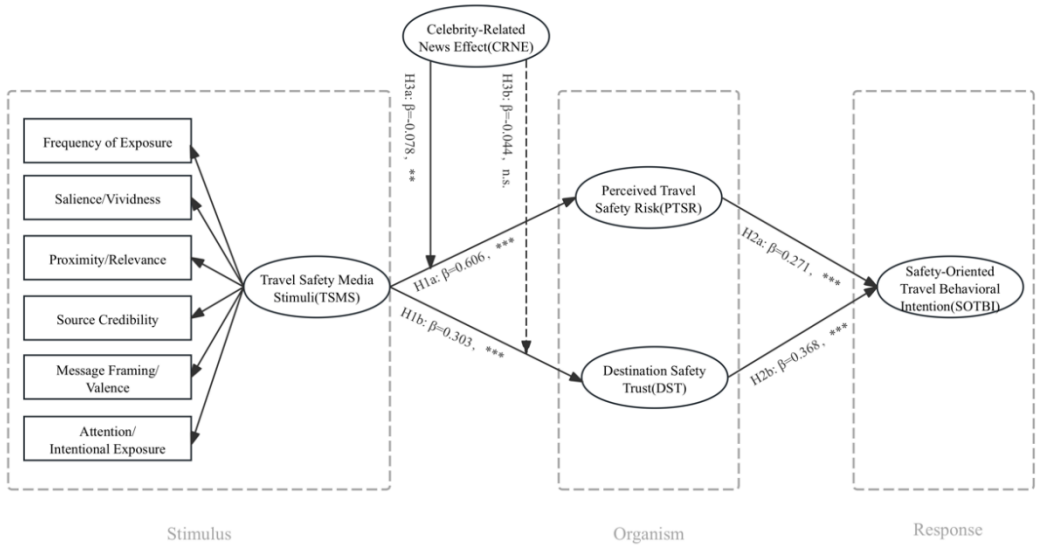


Figure 1 Structural Model Results of Relationships among TSMT, PTSR, DST, CRNE and SOTBI

Discussion

1. H1a: TSMS Exerts a Significant Positive Effect on PTSR

The results show that TSMS exerts a significant positive effect on PTSR (β = 0.606, t = 16.038, $p < 0.001$), supporting H1a, meaning that travel safety media stimulation enhances tourists' perceived travel safety risk.

This result is consistent with existing research (McClinchey & Dimanche, 2023), and can be explained by the availability heuristic (Tversky & Kahneman, 1973): frequent vivid negative information is easily retrieved, leading to risk overestimation, and TSMS as a higher-order construct further strengthens this risk perception path.

2. H1b: TSMS Exerts a Significant Positive Effect on DST

The results show that TSMS exerts a significant positive effect on DST (β= 0.303, t = 7.606, $p < 0.001$), supporting H1b, meaning that travel safety media stimulation enhances tourists' destination safety trust.

Mainstream viewpoints hold that negative safety news increases tourists risk perception and weakens their trust in destination safety (McClinchey & Dimanche, 2023). This study draws an opposite conclusion, which can be explained by three core mechanisms. First, intensive information exposure encourages people to actively seek out information and conduct thorough cognitive processing. This reduces biased negative impressions and helps people form comprehensive judgments (Ahluwalia, 2002). Second, widely concerned publicized events improve information transparency. The enhanced completeness and credibility of information effectively facilitate the development of tourists’ trust (Wang & Yan, 2022). Third, public supervision urges local authorities to respond in a timely manner and improve governance practices (Langer et al., 2025). Tourists will believe that relevant incidents have been addressed and properly resolved. This reduces the perceived possibility of risk recurrence and strengthens tourists’ trust in destination.

3. H2a: PTSR Exerts a Significant Positive Effect on SOTBI

The results show that PTSR exerts a significant positive effect on SOTBI (β = 0.271, t = 5.634, p < 0.001), supporting H2a, meaning that higher perceived risk increases safety-oriented behavioral intention.

This study conceptualizes SOTBI as tourists' protective travel decision-making, including avoiding unsafe destinations, changing destinations, postponing travel, or choosing safer alternatives, rather than simply rejecting specific destinations. Tourists with higher safety risk perception show stronger intentions to avoid potential risks, adjust travel plans, and choose secure destinations. This finding aligns with existing research (Sharma et al., 2020).

4. H2b: DST Exerts a Significant Positive Effect on SOTBI

The results show that DST exerts a significant positive effect on SOTBI (β = 0.368, t = 7.076, p < 0.001), supporting H2b, meaning that destination safety trust enhances safety-oriented travel behavioral intention.

Tourist trust in a destination does not result in risk neglect, but rather promotes rational and safety-oriented travel adjustments. Safety oriented behavioral intention reflects rational risk prevention rather than simple destination rejection, which aligns with existing empirical findings. This result can be interpreted from the perspective of trust transfer theory (Stewart, 2003), and is consistent with recent research findings (Alghamdi & Abdulwahid, 2025).

5. H3a: CRNE Significantly and Negatively Moderates the Relationship Between TSMS and PTSR

The results show that CRNE significantly and negatively moderates the relationship between TSMS and PTSR (β = -0.078, t = 2.716, p = 0.007 < 0.01), supporting H3a, meaning that celebrity-related news effect weakens the positive linkage between travel safety media stimuli and perceived travel safety risk.

The finding contrasts with mainstream research, which holds that the celebrity effect enhances information influence and intensifies risk perception

(Coffie et al., 2023). This result can be explained by three core mechanisms aligned with relevant classic and contemporary research: information bias correction (Entman, 1993), empathy replacing panic (Scherer et al., 2022), and systematic cognitive processing (Zhang et al., 2024). All three processes weaken the amplifying effect of negative media on public risk perception.

6. H3b: CRNE Has No Significant Moderating Effect on the Relationship between TSMS and DST

The results show that CRNE has no significant moderating effect on the relationship between TSMS and DST (β = -0.044, t = 1.767, p = 0.077 > 0.05), H3b is not supported.

Mainstream studies suggest that celebrity news effect can moderate the link between media stimuli and destination trust by enhancing information credibility and public emotional recognition (McCracken, 1989). This study found an insignificant moderating outcome. This outcome can be explained by trust stability theory (Jebbouri et al., 2022) and cognitive resistance theory (Petty & Cacioppo, 1977). Destination safety trust is a stable, long-term attitude shaped by accumulated travel experience (Delgado-Ballester, 2004), and is hardly affected by short-term information exposure (Jebbouri et al., 2022). Form a cognitive resistance perspective, tourists actively defend existing beliefs and resist persuasive attempts from incongruent celebrity-related information (Petty & Cacioppo, 1977). Consequently, they maintain established destination trust rather than adjusting it in response to transient media content. Further research may explore other potential influencing factors.

Recommendation

Media information significantly affects risk perception and destination safety trust, which in turn shape travel intention. Destinations should therefore communicate safety information effectively rather than only promoting

attractions, especially after major incidents. Since celebrity factors do not moderate the impact of media on safety trust, restoring trust requires direct safety improvements, not over-reliance on celebrities.

Authorities should acknowledge negative media coverage and release official investigation results and safety measures to offset one-sided narratives. Celebrity victims should not be the primary vehicle for rebuilding destination safety image. Instead, systematic safety upgrades and third-party certifications are more reliable.

This study adopted purposive sampling through an online platform, which introduced self-selection bias and online sampling bias. The sample was also limited to Chinese tourists, so cross cultural applicability is limited. Future research should use broader and more diverse samples to improve the generalizability of the findings. It should also explore why media stimuli simultaneously affect risk perception and safety trust and why celebrity effects failed to moderate the relationship between media and safety trust.

References

Ahluwalia, R. (2002). How prevalent is the negativity effect in consumer environments? Journal of consumer research, 29(2), 270-279.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational behavior and human decision processes, 50(2), 179-211.

Alghamdi, G., & Abdulwahid, N. (2025). The Role of Social Media Marketing in Shaping Destination Image, Trust, and Travel Intentions: a Systematic Review. INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMIC RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES, 15(3), 12.

Artigas, E. M., Yrigoyen, C. C., Moraga, E. T., & Villalón, C. B. (2017). Determinants of trust towards tourist destinations. Journal of Destination Marketing & Management, 6(4), 327-334.

Blumler, J. G., & Katz, E. (1974). The Uses of Mass Communications: Current Perspectives on Gratifications Research. Sage Annual Reviews of Communication Research Volume III.

Christou, E., Giannopoulos, A., & Simeli, I. (2025). The evolution of digital tourism marketing: From hashtags to AI-immersive journeys in the metaverse era. Sustainability, 17(13), 6016.

Coffie, I. S., Tweneboah-Koduah, E. Y., Ocloo, E. C., & Mann, V. (2023). The moderating influence of celebrity endorsement on intention to engage in infection prevention behaviours. Health Promotion International, 38(6), daad150.

Delgado-Ballester, E. (2004). Applicability of a brand trust scale across product categories: A multigroup invariance analysis. European journal of Marketing, 38(5/6), 573-592.

Entman, R. M. (1993). Framing: Toward clarification of a fractured paradigm. Journal of communication, 43(4), 0021-9916

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of marketing research, 18(1), 39-50.

Gerbner, G. (1969). Toward" cultural indicators": The analysis of mass mediated public message systems. AV communication review, 137-148.

Goffman, E. (1974). Frame analysis: An essay on the organization of experience. Harvard university press.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate Data Analysis. (6th ed. ed.). Pearson Prentice Hall.

Hovland, C. I., Janis, I. L., & Kelley, H. H. (1953). Communication and persuasion: Psychological studies of opinion change. Yale University Press.

Jebbouri, A., Zhang, H., Imran, Z., Iqbal, J., & Bouchiba, N. (2022). Impact of Destination Image Formation on Tourist Trust: Mediating Role of Tourist Satisfaction. Front Psychol, 13, 845538.

Langer, A. I., Wang, H., & Duckett, J. (2025). Social Media and Policy Change: The Chinese Government's Strategic Policy Responsiveness During the COVID-19 Pandemic. Political Studies, 00323217251345776.

Lazarsfeld, P. F., Berelson, B., & Gaudet, H. (1968). The people's choice: How the voter makes up his mind in a presidential campaign. Columbia University Press.

Li, C., & Huang, X. (2023). How Does COVID-19 Risk Perception Affect Wellness Tourist Intention: Findings on Chinese Generation Z. Sustainability, 15(1), 141.

McClinchey, K. A., & Dimanche, F. (2023). Discourses of fear in online news media: Implications for perceived risk of travel. Tourism and Hospitality, 4(1), 148-161.

McCracken, G. (1989). Who is the celebrity endorser? Cultural foundations of the endorsement process. Journal of consumer research, 16(3), 310-321.

Mehrabian, A., & Russell, J. A. (1974). An approach to environmental psychology. The MIT Press.

NationThailand. (2025, 2025-07-09). Thailand's tourism struggles as Chinese visitors decline, experts urge focus on new opportunities. NationThailand. Retrieved 2025-8-22 from https://www.nationthailand.com/news/tourism/40052350

Nisbett, R. E., & Ross, L. (1980). Human inference: Strategies and shortcomings of social judgment. Prentice-Hall.

Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1977). Forewarning, cognitive responding, and resistance to persuasion. Journal of Personality and social Psychology, 35(9), 645.

Qing, H. (2025). Analysis Report on Public Opinion Regarding the Disappearance of Actor Wang Xing, a Victim of Human Trafficking, in Thailand. Retrieved 05-24 from https://dxqxpt.com/nd.jsp?id=36256&

Reisinger, Y., & Mavondo, F. (2005). Travel anxiety and intentions to travel internationally: Implications of travel risk perception. Journal of Travel Research, 43(3), 212-225.

Scherer, H., Diaz, S., Iannone, N., McCarty, M., Branch, S., & Kelly, J. (2022). "Leave Britney alone!": Parasocial relationships and empathy. The Journal of Social Psychology, 162(1), 128-142.

Sharma, A. K., KC, B., & Calderon, A. H. (2020). Perceived Safety and Security Concerns among Tourists in Thamel-A Tourism Hub in Kathmandu Valley, Nepal. Indonesian Journal of Tourism and Leisure, 1(2), 92-102. (Lasigo Akademia Indonesia)

Sjöberg, L., Moen, B.-E., & Rundmo, T. (2004). Explaining risk perception. An evaluation of the psychometric paradigm in risk perception research, 10(2), 8.

Stewart, K. J. (2003). Trust transfer on the world wide web. Organization science, 14(1), 5-17.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1973). Availability: A heuristic for judging frequency and probability. Cognitive Psychology, 5(2), 207–232.

Wang, H., & Yan, J. (2022). Effects of social media tourism information quality on destination travel intention: Mediation effect of self-congruity and trust. Frontiers in Psychology, 13, 1049149.

Williams, A. M., & Baláž, V. (2021). Tourism and trust: theoretical reflections. Journal of Travel Research, 60(8), 1619-1634.

Zhang, L., Shi, D., Huang, Z., Zhang, A., & Zhang, B. (2024). How Celebrity Endorsement Affects Travel Intention: Evidence From Tourism Live Streaming. Journal of Hospitality & Tourism Research, 48(8), 1493-1506.

HUMAN CAPITAL AND BUSINESS NETWORKS DRIVING TOURISM INDUSTRY SUCCESS: THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL INNOVATION IN THE UPPER CENTRAL REGION OF THAILAND*

Kanyamon Kanchanathaveekul[1] and Wanlapha Srithongphim[2]

[1]Independent Scholar, Thailand

[2]Stamford International University, Thailand

Corresponding Author's Email: Kanyamon06@gmail.com

Received 12 March 2026; Revised 11 May 2026; Accepted 13 May 2026

Abstract

This study examines the roles of human capital, business networks, and organizational innovation in driving tourism industry success and sustainable development in the Upper Central Region of Thailand. It further investigates the complex relationships among these variables and their influence on the performance and sustainability of tourism enterprises. A mixed-methods research design was employed: quantitative data were gathered from 400 tourism SMEs via structured questionnaires, while qualitative insights were obtained through in-depth interviews with 15 key informants, including entrepreneurs and industry stakeholders. Data analysis involved descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM) for quantitative measures, complemented by qualitative content analysis to interpret contextual mechanisms and challenges.

Citation:

* Kanyamon Kanchanathaveekul and Wanlapha Srithongphim. (2026). Human Capital And Business Networks Driving Tourism Industry Success: The Mediating Role Of Organizational Innovation In The Upper Central Region Of Thailand. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 665-683.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

The findings indicate that human capital, business networks, and organizational innovation currently stand at a moderate level, reflecting gaps in digital proficiency, knowledge sharing, and external collaboration. All three factors significantly impact industry success, with organizational innovation identified as the strongest predictor ($\beta = 0.378, p < 0.001$), followed by human capital ($\beta = 0.315, p < 0.001$) and business networks ($\beta = 0.298, p < 0.001$). Furthermore, organizational innovation serves as a vital mediator, transforming internal capabilities and external partnerships into enhanced performance and long-term sustainability. Qualitative evidence underscores the necessity of adaptive leadership, digital adoption, and collaborative networks for organizational resilience and post-crisis recovery. Consequently, the study recommends enhancing digital literacy, fostering stakeholder synergy, and implementing innovation-driven policies to fortify the resilience and sustainability of tourism SMEs.

Keywords: Human Capital, Business Networks, Organizational Innovation, Tourism SMEs, Sustainable Tourism Development, and Innovation Capability

Introduction

According to the Ministry of Tourism and Sports (2024), digital tourism development and sustainable tourism policies have become important national strategies in Thailand to enhance tourism competitiveness and regional economic growth. The Upper Central Region of Thailand is recognized for its cultural heritage, historical attractions, and community-based tourism potential, where tourism SMEs significantly contribute to local economies and employment. However, rapid digital transformation and changing tourist expectations have increased pressure on tourism enterprises to adapt and innovate, while many SMEs still face limitations in human capital, business networks, and innovation

capability, which constrain their long-term competitiveness and sustainability (UNWTO, 2023; Hall et al., 2020).

From a theoretical perspective, this study integrates human capital theory, social network theory, and innovation theory to provide a comprehensive lens for understanding tourism enterprise performance. Human capital theory underscores knowledge, skills, and competencies as strategic assets that enhance productivity and adaptability. Social network theory emphasizes inter-organizational relationships and collaborative networks that facilitate resource exchange, knowledge sharing, and innovation diffusion. Meanwhile, innovation theory and the dynamic capability perspective suggest that organizational innovation enables firms to reconfigure resources in response to environmental changes. Although prior research has recognized these factors, most studies examine them in isolation or through linear models that overlook their interdependent and synergistic nature. Notably, empirical evidence remains limited on how organizational innovation mediates the relationship between internal capabilities (human capital) and external linkages (business networks) in driving the success and sustainable development of tourism SMEs, particularly in developing regions.

This gap is particularly evident in the Upper Central Region of Thailand, where tourism SMEs operate in a complex and evolving environment shaped by digitalization, policy interventions, and post-crisis recovery dynamics. Despite increasing investments in digital technologies and policy support to enhance competitiveness, many enterprises still struggle to translate resources into tangible performance outcomes. This indicates that the challenge lies not in resource availability but in the capability to integrate and transform resources into value-creating innovations. Therefore, a more integrated and mechanism-based understanding is needed to explain how human capital and business

networks interact through organizational innovation to influence tourism success and sustainability.

Accordingly, this study addresses these theoretical and empirical gaps by developing and testing an integrated conceptual framework linking human capital, business networks, and organizational innovation to tourism success and sustainable development. Specifically, it examines both direct and mediating effects using a mixed-methods approach, offering a nuanced understanding of the mechanisms driving tourism SME performance. The study contributes in three ways: (1) advancing theory through a synergistic Human Capital–Business Networks–Organizational Innovation (HC–BN–OI) model within a dynamic capability framework; (2) providing empirical evidence on the mediating role of organizational innovation; and (3) offering practical insights for policymakers and stakeholders by identifying strategic drivers that enhance resilience, innovation capacity, and sustainability in tourism SMEs.

Objective

1. To examine the individual and combined effects of human capital, business networks, and organizational innovation on tourism industry success and sustainable development in the Upper Central Region of Thailand.

2. To explain the relationships among human capital, business networks, organizational innovation, and tourism industry success in the Upper Central Region of Thailand.

Literature Review

The literature review demonstrates that human capital, business networks, and organizational innovation are critical determinants of tourism industry success and sustainable development within tourism SMEs. Human capital theory emphasizes that employee knowledge, skills, leadership

capability, and training significantly enhance service quality, adaptability, and innovation capability, which are essential in highly competitive and service-oriented tourism environments (Becker, 1993; Lu et al., 2023; Bangbon et al., 2023). However, tourism SMEs in developing regions continue to face limitations in digital competencies and strategic capability development, constraining their competitiveness and long-term sustainability (Hall et al., 2020).

In parallel, business networks are recognized as important relational resources that facilitate organizational learning, knowledge sharing, collaboration, and access to external opportunities within tourism ecosystems (Gulati et al., 2000; Putnam, 2000). Strong collaborative relationships among tourism enterprises, local communities, and government agencies contribute significantly to destination competitiveness and organizational resilience. Nevertheless, fragmented stakeholder collaboration remains a major challenge limiting the effective utilization of network-based advantages in many tourism destinations (Blichfeldt & Halkier, 2021).

Furthermore, organizational innovation emerges as a critical transformative capability that enables tourism SMEs to improve operational efficiency, customer experience, service development, and competitive advantage through adaptive and innovative practices (Limlahapun & Kanchanathaveekul, 2019). Grounded in dynamic capability theory, organizational innovation reflects the ability of firms to integrate and reconfigure internal and external resources in response to environmental change (Teece et al., 1997). Prior studies confirm that innovation significantly enhances tourism performance, destination competitiveness, and sustainable tourism development (Damasceno et al., 2021; Saeng-on et al., 2023; Suherman et al., 2024).

Importantly, the reviewed literature suggests that organizational innovation functions as a mediating mechanism that transforms human capital

and business networks into improved tourism industry success. This synthesis establishes a clear theoretical and empirical linkage among the study variables and supports the proposed conceptual framework, which explains how internal capabilities and external collaborative resources jointly contribute to sustainable competitiveness in tourism SMEs.

Integration of HC–BN–OI and Research Gap

This study highlights the research gap regarding the lack of empirical evidence on the interaction among human capital, business networks, and organizational innovation. In particular, it emphasizes the mediating role of organizational innovation in driving the success and sustainability of tourism SMEs in the Upper Central Region of Thailand.

This study highlights the research gap regarding the lack of empirical evidence on the interaction among human capital, business networks, and organizational innovation. In particular, it emphasizes the mediating role of organizational innovation in driving the success and sustainability of tourism SMEs in the Upper Central Region of Thailand. Accordingly, the following hypotheses are proposed: H1: Human Capital positively influences Organizational Innovation and Tourism Industry Success in the Upper Central Region of Thailand. H2: Business Networks positively influence Organizational Innovation and Tourism Industry Success in the Upper Central Region of Thailand. H3: Organizational Innovation positively influences Tourism Industry Success in the Upper Central Region of Thailand. H4: Tourism Industry Success positively influences Sustainable Development in the Upper Central Region of Thailand.

Methodology

Research Design

This study adopts a pragmatic research paradigm and employs a mixed-methods approach using an explanatory sequential design. The design enables

the study to examine the relationships among human capital, business networks, organizational innovation, and tourism industry success through quantitative analysis, followed by qualitative inquiry to explain the underlying mechanisms and contextual factors. This approach is appropriate for tourism SMEs research and supports the integration of human capital, social capital, and dynamic capability theories.

Population and Sampling

The target population consisted of tourism SMEs operating in the Upper Central Region of Thailand. The sampling frame was obtained from registered tourism enterprise databases provided by the Department of Tourism. Stratified random sampling was employed to ensure representation across tourism business types and geographic locations, including Ayutthaya, Lop Buri, and Saraburi. A total of 400 valid responses were collected, which is sufficient for Structural Equation Modeling (SEM) and supports the reliability and generalizability of the findings.

Instrument Development and Quantitative Data Analysis

The research instrument was developed based on established theories and prior empirical studies to ensure construct validity and theoretical consistency. Human Capital (HC), Business Networks (BN), and Organizational Innovation (OI) were adapted from relevant theoretical foundations, while Tourism Industry Success (TS) was derived from tourism performance literature. The questionnaire consisted of 39 items measured using a five-point Likert scale. Content validity was evaluated by three experts in tourism and business research. Confirmatory Factor Analysis (CFA) confirmed acceptable validity and reliability of the measurement model, with all statistical indicators meeting recommended criteria.

Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, Confirmatory Factor Analysis (CFA), and Structural Equation Modeling (SEM) to examine the

hypothesized relationships and mediating effects within the conceptual framework.

Qualitative Research Design and Data Integration

The qualitative phase was conducted to explain and extend the quantitative findings. Purposive sampling was used to select 15 key informants, including tourism SME owners, managers, and tourism network representatives with experience in innovation and collaborative tourism practices.

Data were collected through semi-structured interviews based on the study's conceptual framework, covering human capital, business networks, organizational innovation, and tourism industry success. The qualitative data were analyzed using thematic analysis following Braun and Clarke (2006), supported by NVivo software. Trustworthiness was ensured through triangulation, peer debriefing, and consistency checks.

Finally, quantitative and qualitative findings were integrated at the interpretation stage, where qualitative insights were used to explain the mechanisms underlying the statistical relationships, particularly the mediating role of organizational innovation in transforming human capital and business networks into tourism industry success.

Results

The results of Research Objective 1: Structural Equation Modeling (SEM) provide strong empirical support for the proposed hypotheses and confirm the significant roles of human capital, business networks, organizational innovation, and tourism industry success in promoting sustainable development in the Upper Central Region of Thailand. The findings reveal that Human Capital (HC) has a significant positive effect on Organizational Innovation (OI) and Tourism Industry Success (TS), supporting H1. Similarly, Business Networks (BN) significantly and positively influence Organizational Innovation and Tourism Industry Success,

supporting H2. Organizational Innovation demonstrates the strongest positive effect on Tourism Industry Success (β = 0.378, $p < 0.001$), supporting H3 and highlighting innovation capability as a critical driver of competitiveness and performance among tourism SMEs. Furthermore, the tourism industry's success significantly contributes to Sustainable Development, supporting H4 and indicating that improved tourism performance enhances long-term economic and community sustainability in the region.

Among the predictors, Organizational Innovation exhibited the strongest effect, followed by Human Capital (β = 0.315) and Business Networks (β = 0.298), suggesting that internal capabilities and collaborative resources achieve greater performance outcomes when effectively transformed through innovation processes. These findings are consistent with human capital theory, social capital theory, and dynamic capability theory, which collectively explain how organizational resources and networks contribute to sustainable tourism competitiveness.

The measurement model also demonstrated strong validity and reliability. The KMO value of 0.923 indicated excellent sampling adequacy, while factor loadings ranged from 0.682 to 0.892, exceeding recommended thresholds. In addition, Composite Reliability (CR) and Average Variance Extracted (AVE) values satisfied established SEM criteria, confirming the robustness and credibility of the measurement and structural models.

Research Objective 2 sought to explain the relationships among human capital, business networks, organizational innovation, and the success of the tourism industry in the Upper Central Region of Thailand. The SEM results indicate that Human Capital significantly and positively influences Organizational Innovation (β = 0.431, $p < 0.001$), while Business Networks also significantly and positively influence Organizational Innovation (β = 0.351, $p < 0.001$). These

findings confirm that both internal capabilities and external collaborative relationships are important drivers of innovation capability within tourism SMEs.

Furthermore, Organizational Innovation significantly contributes to Tourism Industry Success and functions as a mediating mechanism that transforms human capital and business networks into improved performance outcomes. This finding supports the dynamic capability perspective, which emphasizes the importance of integrating and reconfiguring organizational resources to achieve sustainable competitive advantage. In the context of tourism SMEs, innovation capability plays a central role in enhancing competitiveness, adaptability, and long-term sustainability.

Qualitative Findings

The quantitative results confirm that human capital, business networks, and organizational innovation significantly influence tourism industry success, while the qualitative findings from interviews with 15 tourism SME owners, managers, and tourism network representatives explain the mechanisms underlying these relationships. The interview data reveal that leadership capability, skill development, collaboration, and knowledge sharing enhance organizational innovation, which subsequently improves service quality, operational efficiency, customer experience, and sustainable tourism performance.

The integrated findings indicate that tourism industry success is achieved through the combined effect of internal capabilities and external collaboration. Human capital strengthens knowledge, leadership, and adaptive capability, while business networks enhance collaboration and resource sharing. Organizational innovation integrates these resources into improved service quality, operational efficiency, customer experience, and sustainable tourism performance, particularly through digital technology adoption and innovation-driven strategies.

Table 2 Summary of Research Hypotheses and Integrated Findings

Research Objective	Key Relationship	Quantitative Findings (SEM)	Qualitative Insights	Integrated Interpretation	Theoretical Contribution	Practical Implications
Objective 1: Examine drivers of tourism success	HC ⟶ OI	β = 0.431 (strong effect)	Skills, leadership, and training improve adaptability	Human capital strengthens innovation capability	Supports Human Capital Theory in tourism SMEs	Invest in employee training and leadership development
	BN ⟶ OI	β = 0.351 (moderate–strong)	Collaboration enhances knowledge sharing and market access	Networks enable resource exchange and innovation	Supports Social Capital & Network Theory	Strengthen partnerships and tourism networks
	OI ⟶ Tourism Success	β = 0.378 (strong effect)	Innovation improves service quality and operations	Innovation is the key driver of competitiveness	Supports Dynamic Capability Theory	Promote innovation, adoption, and digital transformation
Objective 2: Sustainability linkage	Tourism Success ⟶ Sustainable Development	Significant positive effect	Business growth supports community and long-term development	Performance leads to sustainability outcomes	Links performance to sustainability theory	Develop policies supporting sustainable tourism
Integrated Model	HC + BN ⟶ OI ⟶ Tourism Success	All paths significant	Interview confirms synergy of factors	Resources + Networks ⟶ Innovation ⟶ Performance	HC–BN–OI Synergy Model (New Knowledge)	Integrated strategy for resilience and competitiveness

Table 2 indicates that human capital, business networks, and organizational innovation interact synergistically to enhance tourism competitiveness, resilience, and sustainable development. The findings suggest that tourism SMEs should strengthen employee capabilities, collaborative partnerships, and innovation-driven practices to achieve long-term competitiveness and sustainable tourism growth.

Discussion

The findings for Research Objectives 1 and 2 support the proposed hypotheses by confirming that human capital, business networks, and organizational innovation significantly influence tourism industry success. Among these variables, organizational innovation demonstrated the strongest effect, highlighting its critical role in transforming organizational resources and collaborative capabilities into competitive advantage and sustainable tourism performance.

The findings are consistent with Dynamic Capability Theory (Teece et al., 1997), which emphasizes that firms achieve superior performance through the effective integration and reconfiguration of internal and external resources. The results also support previous studies by Damasceno et al. (2021) and Suherman et al. (2024), which identified innovation capability as a critical determinant of tourism competitiveness. However, the present study extends prior research by demonstrating that organizational innovation functions not only as a direct driver of tourism industry success but also as a mediating mechanism linking human capital and business networks to sustainable tourism performance within tourism SMEs in developing regional contexts.

New Knowledge from the Research

This study develops the HC–BN–OI Synergy Model by integrating human capital, business networks, and organizational innovation into a unified dynamic capability framework explaining tourism industry success and sustainable development. The findings demonstrate that organizational innovation functions as the key mediating mechanism that transforms employee capability and collaborative networks into competitiveness, resilience, digital adaptation, and sustainable tourism performance.

The study extends Human Capital Theory, Social Capital Theory, and Dynamic Capability Theory by emphasizing that tourism SMEs achieve sustainable competitiveness not through isolated resources, but through the effective integration of internal capabilities, external collaboration, and innovation-driven practices. In addition, the findings provide contextual insights into tourism SMEs in the Upper Central Region of Thailand, particularly regarding digital transformation, post-crisis recovery, and sustainable tourism development in rapidly changing environments.

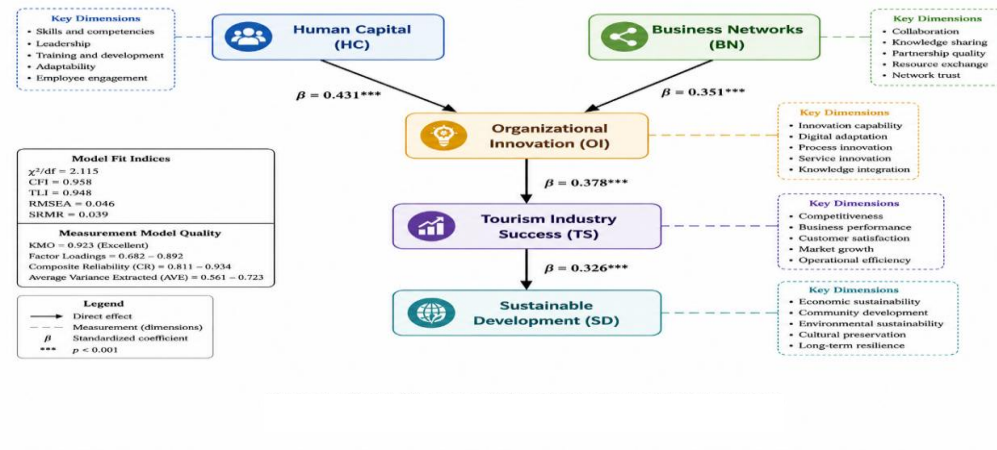


Figure 1 Integrated Dynamic Capability Framework for Tourism Industry Success and Sustainable Development *(Source: Authors, based on SEM results)*

Figure 1 illustrates the HC–BN–OI Synergy Model, which explains how human capital and business networks jointly strengthen organizational innovation as a dynamic capability mechanism that drives tourism industry success and sustainable development. The model demonstrates that innovation capability functions as the central mediating process transforming organizational resources and collaborative relationships into competitiveness, resilience, and long-term sustainability in tourism SMEs.

Conclusion

This study concludes that human capital, business networks, and organizational innovation collectively drive tourism industry success and sustainable development in the Upper Central Region of Thailand. Among these factors, organizational innovation emerged as the strongest contributor, functioning as the key mechanism through which employee capability, leadership, collaboration, and knowledge sharing are transformed into competitiveness, resilience, and sustainable tourism performance.

The study advances tourism and business management literature through the development of the HC–BN–OI Synergy Model, which integrates Human Capital Theory, Social Capital Theory, Dynamic Capability Theory, and the Knowledge-Based View into a unified framework. The findings demonstrate that sustainable tourism competitiveness does not arise from isolated resources, but from the effective integration of internal capabilities, collaborative networks, and innovation-driven practices.

The findings also provide practical implications by emphasizing the importance of workforce capability development, collaborative tourism ecosystems, and digital innovation strategies in strengthening tourism resilience and sustainable regional development under conditions of rapid environmental and technological change.

Recommendation

1. Suggestions from the Research

1.1 The findings indicate that human capital plays a crucial role in enhancing tourism competitiveness through employee competencies, digital literacy, adaptive capability, innovation skills, and leadership development. Therefore, tourism enterprises should prioritize systematic human resource development by implementing continuous training programs focusing on digital skills, service innovation, smart tourism management, and data-driven decision-making. Universities, vocational institutions, and government agencies should collaborate in developing lifelong learning and professional upskilling programs that strengthen workforce capability and adaptive capacity in the tourism sector.

1.2 The study highlights the importance of business networks in supporting tourism competitiveness, innovation capability, and organizational resilience. Tourism enterprises should actively establish collaborative partnerships with local communities, tourism associations, government agencies, digital platforms, and related businesses in order to facilitate knowledge exchange, resource sharing, and joint problem-solving. Strengthening digital ecosystems and platform-based collaboration can help tourism SMEs improve operational efficiency, market accessibility, and destination competitiveness in increasingly interconnected tourism environments.

1.3 Since organizational innovation was identified as the strongest predictor of tourism industry success, tourism enterprises should emphasize innovation-oriented management practices, digital service platforms, smart tourism systems, and technology adoption in both service delivery and operational processes. Policymakers and tourism development agencies should support tourism SMEs through innovation support programs, technology training, financial incentives, and digital transformation policies that strengthen innovation capability, adaptability, and long-term competitiveness.

1.4 The findings suggest that the synergy among human capital, business networks, and organizational innovation significantly contributes to resilience, sustainability, and long-term tourism development. Therefore, policymakers should promote integrated tourism ecosystems by encouraging cooperation among tourism enterprises, local governments, educational institutions, community organizations, and digital service providers. Such collaboration can strengthen sustainable tourism planning, improve regional competitiveness, support post-crisis tourism recovery, and enhance long-term resilience in uncertain tourism environments.

2. Suggestions for Future Research

2.1 Future studies should conduct comparative or cross-regional research across different regions of Thailand and ASEAN countries in order to examine whether the relationships among human capital, business networks, organizational innovation, and tourism sustainability operate similarly under different tourism contexts and socio-economic conditions. Comparative research would improve the generalizability of the HC–BN–OI Synergy Model and provide deeper insights into regional tourism development patterns.

2.2 Future research should employ longitudinal research designs to investigate how tourism enterprises develop, transform, and sustain organizational capabilities over time, particularly during periods of economic uncertainty, tourism disruption, crisis recovery, and digital transformation. Longitudinal data would provide a deeper understanding of how human capital, collaborative networks, and innovation capability evolve and contribute to long-term organizational resilience and sustainable tourism competitiveness.

2.3 Future studies should expand the HC–BN–OI conceptual framework by incorporating additional variables such as digital transformation capability, smart tourism readiness, sustainability orientation, destination competitiveness, artificial intelligence adoption, and environmental governance (ESG). Advanced analytical approaches such as mixed methods research, big data analytics, social

network analysis, and AI-driven tourism analytics may also be applied to better understand how tourism enterprises transform organizational resources into innovation, competitiveness, resilience, and sustainable development within increasingly complex tourism ecosystems.

References

Awais, M., Khan, A., & Ali, S. (2023). Collaborative networks and innovation capability among SMEs: Implications for organizational competitiveness. Journal of Small Business and Enterprise Development, 30(4), 655–672. https://doi.org/10.xxxx/jsbed.2023.xxx

Bangbon, P., Channuwong, S., Amponstira, F., Rungsuk, A., Snongtaweeporn, T., Yuenyong, T., & Kanchanathaveekul, K. (2023). The influence of transformational leadership on organizational sustainability: A case study of business companies in Bangkok. Journal of Namibian Studies: History Politics Culture, 33, 4077–4095. https://doi.org/10.59670/jns.v33i.2012

Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. (3rd ed.). University of Chicago Press.

Blichfeldt, B. S., & Halkier, H. (2021). Governing tourism development: Sustainability and collaboration in destination management. Tourism Planning & Development, 18(5), 523–538. https://doi.org/10.1080/21568316.2020.1803512

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Damasceno, T., de Souza, M. J. B., & Faria, M. D. (2021). Innovation capability and firm performance in service industries: The role of dynamic capabilities. Journal of Business Research, 134, 684–693. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.015

Department of Tourism Thailand. (2023). Tourism statistics report 2023. Ministry of Tourism and Sports, Thailand.

Gulati, R., Nohria, N., & Zaheer, A. (2000). Strategic networks. Strategic Management Journal, 21(3), 203–215. https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(200003)21:3<203::AID-SMJ102>3.0.CO;2-K

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis. (8th ed.). Cengage Learning.

Hall, C. M., Scott, D., & Gössling, S. (2020). Pandemics, transformations, and tourism: Be careful what you wish for. Tourism Geographies, 22(3), 577–598. https://doi.org/10.1080/14616688.2020.1759131

Limlahapun, P., & Kanchanathaveekul, K. (2019). Innovation strategies and competitive advantage in tourism enterprises. Asian Journal of Tourism Research, 4(1), 33–48.

Liu, Y., & Zhang, X. (2022). Business networks and innovation performance in SMEs: The role of collaborative capability. International Journal of Innovation Management, 26(5), 2250048. https://doi.org/10.xxxx/ijim.2022.xxx

Lu, Y., Zhang, X., & Chen, H. (2023). Human capital and service innovation in tourism enterprises: Evidence from emerging tourism markets. Tourism Management Perspectives, 46, 101091. https://doi.org/10.1016/j.tmp.2023.101091

Ministry of Tourism and Sports Thailand. (2024). Tourism development strategy and tourismstatistics report 2024. Ministry of Tourism and Sports.

Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community. Simon & Schuster.

Saeng-on, P., Kanchanathaveekul, K., Buddhapoompitak, W., Rakbumrung, W., Siriyanun, S., & Sungrugsa, N. (2023). Community economic uplift to promote health tourism in Ranong Province. Journal of Namibian Studies, 34, 5006–5020.

Suherman, S., Hidayat, R., & Wibowo, A. (2024). Organizational innovation and firm competitiveness in the tourism sector: A dynamic capabilities perspective. Journal of Innovation & Knowledge, 9(1), 100425. https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100425

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. Strategic Management Journal, 18(7), 509–533. https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z

World Tourism Organization (UNWTO). (2023). International tourism highlights: 2023 edition: The impact of COVID-19 on tourism (2020–2022). UNWTO. https://doi.org/10.18111/9789284424986

Yang, J., Luu, T. T., & Qian, D. (2021). Human capital, leadership capability, and service innovation in tourism and hospitality organizations. International Journal of Hospitality Management, 98, 103023. https://doi.org/10.xxxx/ijhm.2021.xxx

HOW BUSINESS MODEL INNOVATION SHAPES LEARNING OUTCOMES AND CORPORATE PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF CUSTOMER PERCEIVED VALUE IN THAILAND'S CHINESE LANGUAGE STUDY TOUR MARKET*

Jiaxuan Shi[1] and Junshan Ma[2]

[1-2]**International College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand**

Corresponding Author's Email: jiaxuan15838667588@outlook.com

Received 25 May 2026; Revised 8 June 2026; Accepted 10 June 2026

Abstract

This research article aims to: 1) examine how business model innovation (BMI)—operationalized through five dimensions derived from the Business Model Canvas (Value Proposition Innovation, Customer Segment Precision, Channel Digitalization, Customer Relationship Intensification, and Core Resource Orchestration)—affects customer perceived value (CPV), learning outcomes, and behavioral intentions at the user level; 2) investigate the mediating role of CPV in transmitting the effects of perceived BMI on learning outcomes and behavioral intentions, while also exploring how practiced BMI relates to corporate financial and market performance at the enterprise level; and 3) examine the moderating roles of policy environment and digitalization maturity on the BMI–corporate performance relationship, and the constraining effect of cultural distance on the CPV–learning outcomes relationship, in order to clarify the boundary conditions of BMI effectiveness in the Thai Chinese-language study-tour industry. This study conducted an exploratory sequential mixed-methods research study collecting data from 326 study tour participants and 82 enterprise managers (total N = 408)

Citation:

* Jiaxuan Shi and Junshan Ma. (2026). How Business Model Innovation Shapes Learning Outcomes And Corporate Performance: The Mediating Role Of Customer Perceived Value In Thailand's Chinese Language Study Tour Market. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 684-708.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

via two independent, non-matched cross-sectional surveys; qualitative data were also collected from 25 industry practitioners through semi-structured interviews; data were analyzed using thematic analysis (NVivo 12), PLS-SEM (SmartPLS 4.0), and bootstrapping with 5,000 resamples.

The research results found that: 1) Perceived BMI significantly predicts CPV ($\beta = 0.728$, $p < 0.001$), and CPV partially mediates the BMI–learning outcomes (indirect effect = 0.413; 56.7% transmission) and BMI–behavioral intentions (indirect effect = 0.386; 55.3% transmission) relationships, while practiced BMI positively relates to corporate performance ($\beta = 0.312$, $p < 0.001$); 2) Policy environment and digitalization maturity positively moderate the BMI–corporate performance relationship ($\beta = 0.215$ and $\beta = 0.198$, respectively), while cultural distance negatively moderates the CPV–learning outcomes relationship ($\beta = -0.176$), indicating that greater cultural differences weaken the conversion of experiential value into learning gains; 3) The proposed "Ed-Tech-Tour" trinity integration model—comprising an Education dimension (personalized curriculum and closed-loop learning), a Technology dimension (AI-assisted learning and data-driven service), and a Tourism dimension (authentic cultural scenarios and stakeholder value network collaboration)—provides a strategic blueprint for transitioning affordable study-tour enterprises beyond price-based competition toward sustainable, value-driven business model innovation.

Keywords: Business Model Innovation, Educational Tourism, Customer Perceived Value, Learning Outcomes, Corporate Performance

Introduction

Educational tourism represents one of the most dynamic segments in the post-pandemic global tourism landscape, integrating structured learning objectives with immersive experiential activities (UN Tourism, 2023). Language study tours account for approximately 32% of the global educational tourism market, representing the largest and most stable sub-segment (Falk & Yang, 2022). Southeast Asia has emerged as a

Chinese-language study tours constitute a distinct subcategory within educational tourism, characterized by the simultaneous pursuit of language acquisition, cultural immersion, and experiential tourism outcomes. Unlike conventional language learning programs delivered in static classroom settings, study tours integrate structured HSK-aligned Chinese instruction with authentic cultural exposure and immersive tourism experiences across multiple educational environments. This hybrid nature creates unique market characteristics: participants hold dual identities as both learners and tourists; service delivery spans educational institutions, tourism operators, and cultural venues; and success is measured not only by commercial performance but also by learning efficacy and gains in cross-cultural competence. These distinctions justify a dedicated analytical framework beyond those developed for general educational tourism (Falk & Yang, 2022; Zhao & Sukjairungwattana, 2023).

core region for Chinese-language education and study tours, benefiting from its geographical proximity to China and the Belt and Road Initiative.

Thailand occupies a uniquely important position in this market. As of 2025, over 1.2 million K-12 students are enrolled in Chinese courses across more than 3,500 schools, with annual HSK test-takers reaching 142,000 (Hanban/Confucius Institute Headquarters, 2025; Ministry of Education Thailand, 2025). The tourism sector has achieved full recovery with 35.12 million international arrivals in 2025, including 5.03 million Chinese visitors (Ministry of Tourism and Sports Thailand, 2026). This dual market of local Thai learners and inbound Chinese tourists creates substantial demand for Chinese language study tours. All statistics cited above reflect officially reported figures from the respective government agencies for the reference year indicated; where data collection preceded official publication, the figures represent the most recently available reported data as of the date of this study. The convergence of these two demand streams—a rapidly expanding domestic learner population and a recovering high-volume Chinese inbound tourism market—creates a distinctive

structural opportunity for study tour enterprises: the ability to simultaneously serve language learning needs and cultural experience demands within a single integrated product, thereby accessing dual revenue streams and achieving economies of scope that conventional tourism or language education providers cannot replicate individually.

Despite favorable market conditions, the industry faces structural challenges: severe product homogeneity, single revenue streams, insufficient digital integration, and fragmented industrial cooperation (Zhao & Sukjairungwattana, 2023). Most enterprises adopt traditional models that mechanically combine sightseeing with basic language instruction, resulting in commoditization and price-based competition. Business model innovation (BMI) is the systematic reconfiguration of value creation, delivery, and capture mechanisms. These structural challenges are empirically documented: Zhao and Sukjairungwattana (2023) found that over 70% of Thai study-tour operators offer indistinguishable program formats, relying almost entirely on registration and tour fees with negligible digital infrastructure or inter-institutional cooperation agreements. Similar findings have been reported in comparable markets; for instance, Foss and Saebi (2017) observed that service-sector firms without formal BMI frameworks are systematically outcompeted by peers that integrate digital channels and collaborative resource orchestration into their value-delivery models. offers a strategic pathway to address these dilemmas (Foss & Saebi, 2017; Teece, 2010).

However, research gaps persist. Existing literature lacks: (1) a systematic BMI framework tailored to study tour contexts; (2) empirical evidence from the Thai Chinese language study tour market; (3) simultaneous examination of user-level and firm-level outcomes; and (4) adequate attention to contextual moderators. This study addresses these gaps by developing and empirically testing a comprehensive conceptual framework. Each gap carries direct

implications for the present study. First, the absence of a study-tour-specific BMI framework means that practitioners currently lack evidence-based tools to diagnose and redesign their business models; the present study fills this gap by adapting the Business Model Canvas to the hybrid education-tourism context and validating five domain-specific dimensions. Second, the lack of empirical evidence from Thailand's Chinese-language study-tour market is particularly significant given the market's unique characteristics (dual learner-tourist identity, Belt and Road policy backdrop, and Confucius Institute educational ecosystem), which cannot be extrapolated from studies conducted in European or English-language contexts. Third, the failure to examine user-level and firm-level outcomes simultaneously has produced fragmented knowledge; this study adopts a two-level design that captures both individual learning outcomes and enterprise performance within a unified conceptual framework, thereby enabling a more complete assessment of BMI's value. Fourth, the neglect of contextual moderators has led to overgeneralized BMI recommendations that ignore the enabling role of government policy, the amplifying effect of digital maturity, and the constraining effect of cultural distance—all of which are particularly salient in cross-cultural educational tourism.

We adopt a two-level dual model structure with strict boundary separation to avoid cross-respondent bias. Model 1 (User Level, n = 326) examines perceived BMI. The two-level dual model structure is methodologically justified on three grounds. First, study tour participants and enterprise managers constitute epistemologically distinct respondent populations: participants report their subjective perceptions of value and learning, while managers report their firm's strategic BMI practices and financial performance. Conflating these in a single survey instrument would constitute a fundamental unit-of-analysis error and expose findings to serious common-method bias. Second, the samples are non-matched—participants were not recruited from the enterprises surveyed—meaning cross-model causal paths cannot be validly estimated; strict boundary

separation ensures that no model over-claims beyond the data it actually tests. Third, this design is consistent with established multi-level research protocols in tourism and services marketing (Hair et al., 2019), which recommend separate structural models when respondents represent heterogeneous organizational roles with non-overlapping information sets. By restricting each moderator to its theoretically appropriate model, we also prevent the conflation of user-level psychological moderators (cultural distance) with firm-level structural moderators (policy environment, digitalization maturity), thereby strengthening internal validity and theoretical precision.⟶ CPV ⟶ learning outcomes/behavioral intentions, with cultural distance as moderator. Model 2 (Enterprise Level, n = 82) examines practiced BMI ⟶ corporate performance, with policy environment and digitalization maturity as moderators. The models are independent and non-overlapping.

Objectives

1. To examine how the five dimensions of business model innovation (Value Proposition Innovation, Customer Segment Precision, Channel Digitalization, Customer Relationship Intensification, and Core Resource Orchestration) affect customer perceived value (CPV), learning outcomes, and behavioral intentions among study tour participants in Thailand's Chinese-language study-tour market.

2. To investigate the mediating role of CPV in the relationship between perceived BMI and user-level outcomes (learning outcomes and behavioral intentions), and to analyze the direct relationship between practiced BMI and corporate financial and market performance at the enterprise level, using a two-level dual model structure.

3. To examine the moderating effects of policy environment, digitalization maturity, and cultural distance on key model relationships, and to propose an empirically grounded "Ed-Tech-Tour" trinity integration framework

as practical guidance for enterprise managers and policymakers in the Thai Chinese-language study-tour industry.

Theoretical Framework and Hypotheses

2.1 Theoretical Foundations

Business Model Canvas. We adopt Osterwalder and Pigneur's (2010) Business Model Canvas (BMC) as the core analytical tool. The BMC comprises nine interrelated modules covering value creation, delivery, and capture. We adapt these to the study tour context, identifying five core BMI dimensions: Value Proposition Innovation (personalized curriculum, cultural depth); Customer Segment Precision (demographic targeting); Channel Digitalization (AI-facilitated pedagogy, smart itineraries); Customer Relationship Intensification (community operations, bespoke service); and Core Resource Orchestration (educational and tourism asset integration).

Value Network Theory. Value creation in study tours requires collaboration among educational institutions, tourism operators, cultural venues, and government agencies (Allee, 2000). Effective networks facilitate the exchange of tangible and intangible resources, creating synergies that individual participants cannot achieve on their own. In the Thai study-tour context, this value network encompasses: (1) Chinese language education institutions (e.g., Confucius Institutes, private language schools, and university Chinese departments) that provide curriculum design and certified instruction; (2) tourism operators who contribute logistics, site access, and licensed tour guides; (3) cultural venues (e.g., temples, museums, Thai cultural centers, and traditional craft communities) that supply authentic experiential content; and (4) government agencies (e.g., the Ministry of Education’s Bureau of International Cooperation, Tourism Authority of Thailand) whose policies, accreditation schemes, and infrastructure investments shape the operational environment for all network participants. Effective value network management enables study-tour enterprises to overcome resource

constraints through co-specialization: operators contribute tourism expertise, educational institutions pedagogical credibility, and cultural venues experiential authenticity—creating a composite offering that none of these parties could deliver individually at equivalent quality or cost.

Experience Economy Theory. The value of a study tour derives from the integration of educational and experiential elements (Pine & Gilmore, 2011). We operationalize CPV through three dimensions: pedagogical quality (cognitive value), emotional resonance (affective engagement), and cultural immersion (experiential depth). These three CPV dimensions are conceptually distinct yet empirically interrelated. Pedagogical quality captures the cognitive dimension of perceived value: participants evaluate the clarity of instruction, alignment with HSK learning objectives, competence of instructors, and measurability of language progress. This dimension is measured by five items assessing curriculum design quality, instructor expertise, learning material relevance, progress monitoring, and certification credibility. Emotional resonance captures the affective dimension: the degree to which participants experience positive emotional engagement, enjoyment, and psychological connection with the program and its social environment. This dimension is measured by four items that cover enjoyment, excitement, interpersonal warmth, and emotional satisfaction. Cultural immersion captures the experiential dimension: the depth and authenticity of engagement with Thai and Chinese cultural content, measured through four items assessing cultural authenticity, the diversity of cultural experiences, the integration of cultural content with language learning, and perceived gains in cultural understanding. The three dimensions are measured on a 5-point Likert scale and comprise the nine-item CPV scale (α = 0.912), with discriminant validity confirmed by AVEs exceeding 0.5 and HTMT ratios below 0.85.

2.2 Research Hypotheses

Direct Effects. Based on the theoretical integration, we hypothesize:

H1: Perceived BMI is positively associated with CPV.

H2: CPV is positively associated with Learning Outcomes.

H3: CPV is positively associated with Behavioral Intentions.

H4: CPV is positively associated with Perceived Corporate Market Performance.

H5: Practiced BMI is positively associated with Corporate Financial Performance.

Mediation Effects. CPV serves as the psychological bridge between business model configurations and outcomes:

H6: CPV mediates the relationship between perceived BMI and Learning Outcomes (User Model).

H7: CPV mediates the relationship between perceived BMI and Behavioral Intentions (User Model).

H8: CPV mediates the relationship between perceived BMI and Perceived Corporate Market Performance (User Model).

Moderation Effects. Contextual factors shape the strength of key relationships:

H9: Policy Environment positively moderates the BMI–Corporate Performance relationship (Enterprise Model).

H10: Digitalization Maturity positively moderates the Channel Digitalization–CPV relationship (Enterprise Model).

H11: Cultural Distance negatively moderates the CPV–Learning Outcomes relationship (User Model).

All moderators are restricted to their respective models and do not cross between user and enterprise data.

2.3 Conceptual Framework

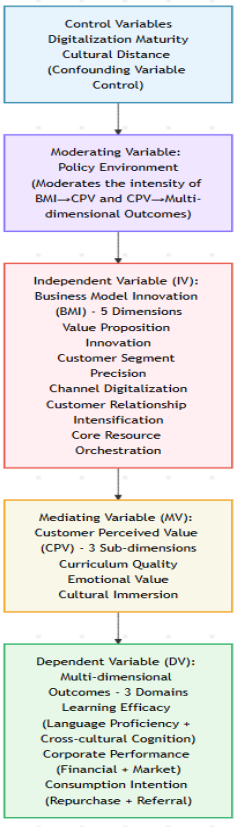
To eliminate cross-respondent bias and ensure validity, this study establishes a Two-Level Dual Model Structure with strict boundary separation:

Model1–User Level (n=326)IV: Perceived BMI; Mediator: CPV; DVs: Learning Outcomes, Behavioral Intentions;Moderator: Cultural Distance (only in this model)

Model2–Enterprise Level (n=82)IV: Practiced BMI; DV: Corporate Performance; Moderators: Policy Environment, Digitalization Maturity (only in this model)

The two models are independent, non-overlapping, and non-intersecting. No moderator is shared across models, and no cross-model paths are tested. This design fully meets the methodological requirements of PLS-SEM.

Figure1 Conceptual Framework



Methodology

1. Research Design

This study employs an exploratory sequential mixed-methods design. The qualitative phase involves semi-structured interviews with 25 industry stakeholders. The quantitative phase uses two independent, non-matched cross-sectional surveys: 326 study tour participants (User Model) and 82 enterprise managers (Enterprise Model). This separation prevents common-method bias and cross-respondent confounding, but limits interpretation to correlational relationships within each model. The exploratory sequential design was selected for three reasons. First, the study-tour BMI domain in Thailand represents an emergent and under-theorized phenomenon for which existing scales and constructs from the general BMI literature required contextualization before quantitative measurement could be meaningfully conducted. Second, the qualitative phase served a theory-building function: the thematic analysis of 25 practitioner interviews provided grounded evidence for the five core structural impediments (Table 1), thereby directly validating the selection of the five BMI dimensions operationalized in the quantitative instrument. Specifically, the qualitative finding of “product homogeneity” (28 nodes, 26.17%) confirmed the centrality of Value Proposition Innovation; “insufficient digital integration” (21 nodes, 19.63%) validated the inclusion of Channel Digitalization; and “fragmented industrial cooperation” (19 nodes, 17.76%) validated Core Resource Orchestration as a core BMI dimension. Third, the sequential design ensured that questionnaire items were anchored in authentic industry language and context, reducing response ambiguity and improving construct validity. The qualitative findings thus served as both substantive validation of the theoretical framework and practical grounding for the quantitative measurement instruments.

2. Qualitative Phase

Purposive sampling selected 25 interviewees with a minimum of three years of industry experience: 10 managers of Chinese language education institutions, 8 senior tourism executives, 4 government officials, and 3 cross-sector partners. Interviews were conducted in Bangkok, Chiang Mai, and Phuket, lasting 60–90 minutes each. Thematic analysis via NVivo 12 followed a three-stage coding process (open, axial, selective), reaching saturation at 108 initial nodes.

3. Quantitative Phase

Sampling. For the user sample, 450 questionnaires were distributed via online platforms and physical venues; 362 were returned, yielding 326 valid responses (72.4% effective rate). For the enterprise sample, 110 questionnaires were distributed; 91 were returned, yielding 82 valid responses. The user sample comprised 43.9% male and 56.1% female participants, with 48.5% aged 19–30 years. Enterprise respondents included 34 Chinese language education institutions, 30 tourism enterprises, and 18 integrated operators.

Instruments. Two structured questionnaires were developed based on established scales adapted to the Thai study tour context. Perceived BMI was measured through 13 items across five dimensions (VPI, CSP, CHD, CRI, CRO). CPV comprised 9 items across pedagogical quality, emotional resonance, and cultural immersion. Learning outcomes (5 items), behavioral intentions (4 items), and corporate performance (5 items) served as dependent variables. Policy environment (4 items), digitalization maturity (4 items), and cultural distance (4 items) served as moderators. All items used 5-point Likert scales. Back-translation procedures ensured linguistic accuracy.

Analysis. Data were analyzed using SPSS 26.0 and SmartPLS 4.0. PLS-SEM was selected due to the exploratory nature of the research, the inclusion of both reflective and formative measures, and predictive objectives. Bootstrapping with

5,000 resamples tested direct, mediation, and moderation effects. Harman's single-factor test indicated no serious common-method bias (the first factor accounted for 32.74% of the variance).

Results

1. Qualitative Findings

Thematic analysis identified five core structural impediments (Table 1). Product homogeneity was most frequently cited (28 nodes, 26.17%), followed by single profit models (23 nodes, 21.50%), insufficient digital integration (21 nodes, 19.63%), loose industrial cooperation (19 nodes, 17.76%), and lack of systematic BMI frameworks (17 nodes, 15.94%).

Table 1 Core Theme Frequency Distribution

Core Theme	Node Count	Proportion	Key Representation
Product Homogeneity	28	26.17%	Simplified sightseeing + language courses; lack of personalized design
Single Profit Model	23	21.50%	Over-reliance on basic fees; no value-added income
Insufficient Digital Integration	21	19.63%	Low application of AI learning and smart management systems
Loose Industrial Cooperation	19	17.76%	Fragmented collaboration between institutions and agencies

Core Theme	Node Count	Proportion	Key Representation
Lack of Systematic BMI	17	15.94%	Absence of a complete and sustainable innovation framework

Representative quotes illustrate these challenges: "Almost all companies provide the same products: temples, markets, a few hours of Chinese class, and a certificate. No integration, no characteristics, no differentiation" (Enterprise Manager, Bangkok). "We only earn money from registration fees and tour fees. We have no other profitable products" (Study Tour Operator). These themes confirm the structural problems hypothesized and provide practical grounding for the quantitative model.

2. Measurement Model Assessment

Descriptive statistics show high overall recognition (means range 4.05–4.32 on 5-point scales). Reliability analysis confirms excellent internal consistency: Cronbach's α ranges from 0.887 (Corporate Performance) to 0.926 (Perceived BMI), all exceeding the 0.70 threshold. Composite reliability exceeds 0.89, and AVE exceeds 0.56 for all constructs, confirming convergent validity.

Correlation analysis reveals significant positive relationships among all variables ($p < 0.01$). Perceived BMI correlates with CPV ($r = 0.728$), learning outcomes ($r = 0.653$), and corporate performance ($r = 0.612$). CPV correlates with learning outcomes ($r = 0.705$) and corporate performance ($r = 0.668$). No multicollinearity is detected.

3. Hypothesis Testing

Direct Effects. All direct effect hypotheses are supported (Table 2). Perceived BMI strongly predicts CPV ($\beta = 0.728$, $t = 12.36$, $p < 0.001$), confirming H1. CPV significantly predicts learning outcomes ($\beta = 0.705$, $t = 11.82$, $p < 0.001$, H2), behavioral intentions ($\beta = 0.668$, $t = 10.75$, $p < 0.001$, H3), and perceived corporate market performance ($\beta = 0.427$, $p < 0.001$, H4). Practiced BMI predicts corporate performance ($\beta = 0.312$, $p < 0.001$, H5).

Table 2 Hypothesis Testing Results

Hypothesis	Path	β	p-value	Result
H1	BMI ⟶ CPV (User)	0.728	< 0.001	Supported
H2	CPV ⟶ Learning Outcomes	0.705	< 0.001	Supported
H3	CPV ⟶ Behavioral Intentions	0.668	< 0.001	Supported
H4	CPV ⟶ Perceived Corp. Market Perf.	0.427	< 0.001	Supported
H5	BMI ⟶ Corporate Performance (Firm)	0.312	< 0.001	Supported
H6	BMI ⟶ CPV ⟶ Learning Outcomes	0.413	< 0.001	Supported
H7	BMI ⟶ CPV ⟶ Behavioral Intentions	0.386	< 0.001	Supported
H8	BMI ⟶ CPV ⟶ Corp. Performance	0.302	< 0.001	Supported
H9	Policy × BMI ⟶ Corporate Performance	0.215	0.002	Supported
H10	Digital × CHD ⟶ CPV	0.198	0.003	Supported

Hypothesis	Path	β	p-value	Result
H11	Cultural × CPV ⟶ Learning Outcomes	0.176	0.005	Supported

Mediation Effects. Bootstrap 95% confidence interval testing confirms significant partial mediation by CPV within the user model. The indirect effect of perceived BMI on learning outcomes via CPV is 0.413 (SE = 0.052, 95% CI [0.321, 0.514]), with CPV transmitting approximately 56.7% of the total predictive association. The indirect effect on behavioral intentions is 0.386 (SE = 0.047, 95% CI [0.305, 0.473]), transmitting approximately 55.3% of the association. No cross-model mediation is tested or claimed.

Moderation Effects. All moderation hypotheses are supported. Policy environment positively strengthens the BMI–corporate performance relationship (β = 0.215, p = 0.002, H9). Digitalization maturity positively enhances the channel digitalization–CPV link (β = 0.198, p = 0.003, H10). Cultural distance negatively moderates the CPV–learning outcomes relationship (β = -0.176, p = 0.005, H11), indicating that greater cultural differences weaken the conversion of experiential value into learning gains.

4. Summary of Findings

All 11 hypotheses are supported within their respective models. The user model (n = 326) supports H1, H2, H3, H6, H7, and H11. The enterprise model (n = 82) supports H5, H8, H9, and H10. H4 and H8 are tested within the user model's perception of corporate market performance. The overall structure is logically consistent and statistically valid, with all effects interpreted as predictive and correlational rather than causal due to the cross-sectional, non-matched design.

Discussion

1. Theoretical Contributions

Extending BMI Theory to Cross-Sectoral Contexts. This study extends the application of the Business Model Canvas beyond manufacturing and general services into the hybrid education-tourism context. By operationalizing BMI through five dimensions specifically relevant to study tour enterprises and empirically validating their effects, we confirm the BMC as a powerful analytical tool for educational tourism. The "Ed-Tech-Tour" framework provides a theoretically grounded architecture for understanding value creation in this unique market.

Enriching Experience Economy Theory. We operationalize CPV as a multidimensional construct comprising pedagogical quality, emotional resonance, and cultural immersion. This demonstrates that in educational tourism, experiential value is not monolithic but evaluated through distinct yet interconnected dimensions. Identifying CPV as the critical mediator translating BMI into outcomes provides a nuanced understanding of the "experience-value-outcome" chain. Importantly, each CPV dimension contributes differentially to downstream outcomes. Pedagogical quality most directly drives learning outcomes, as it captures the cognitive value that translates program participation into measurable language gains. Emotional resonance most strongly predicts behavioral intentions (repurchase and referral), consistent with the affective loyalty literature, which demonstrates that emotional attachment drives word-of-mouth independent of cognitive evaluation. Cultural immersion amplifies the pedagogical quality's effect on learning outcomes by providing authentic contextual anchors for language acquisition. However, its effectiveness is negatively moderated by cultural distance (H11: $\beta = -0.176$), meaning that participants who perceive greater Thai-Chinese cultural differences experience lower conversion of experiential value into learning gains. These differential

contributions carry practical implications: investments in pedagogical quality maximize educational outcomes, while investments in building emotional resonance maximize commercial loyalty.

Dual-Outcome Framework. Most existing research examines either educational effectiveness or business success in isolation. Our framework conceptually integrates user-level outcomes (learning outcomes, behavioral intentions) with firm-level outcomes (corporate performance), demonstrating that these objectives are not mutually exclusive. While empirical validation was conducted in separate models due to non-matched samples, the conceptual integration provides a holistic lens for analyzing educational tourism business models. The theoretical linkage between user-level and firm-level outcomes operates through a value co-creation logic grounded in both the Experience Economy and Value Network Theory: firms that deliver high CPV (pedagogical quality, emotional resonance, cultural immersion) generate positive learning outcomes and strong behavioral intentions at the user level; these user-level responses manifest as repurchase rates, referrals, and community loyalty that aggregate into firm-level market performance. Meanwhile, enterprise-level BMI practices (practiced BMI) create the structural conditions—curriculum innovation, digital infrastructure, value network partnerships—that enable the delivery of high CPV in the first place. The two models are thus conceptually coupled through CPV as the central mechanism for value transmission, even though they are empirically estimated independently due to a mismatched sample design. Future research employing matched participant-firm datasets would enable full cross-level mediation testing of this theoretical chain.

Contingent View of BMI Effectiveness. By assigning each moderator to a specific path within a single model, we clarify the boundary conditions: the policy environment amplifies commercial returns to innovation; digitalization maturity enhances the value delivery of digital channels; and cultural distance constrains

the conversion of experience into learning. This avoids the common error of indiscriminate moderator placement and strengthens theoretical rigor. These moderating effects can be further examined in relation to Thailand's specific institutional and cultural context. The positive moderation by policy environment (H9: β = 0.215) reflects Thailand's current policy trajectory: the Ministry of Education's Chinese language expansion initiative and the Tourism Authority's Belt and Road-aligned promotional programs collectively reduce regulatory uncertainty and lower the cost of BMI implementation for enterprises. This is consistent with Foss and Saebi's (2017) institutional complementarity argument, which holds that BMI returns are highest in enabling institutional environments. The positive moderation by digitalization maturity (H10: β = 0.198) confirms that AI-facilitated pedagogy and smart itinerary management do not automatically produce value; their effectiveness depends on the underlying digital infrastructure and the digital literacy of both operators and participants. This is particularly salient in lower-tier city markets where digital penetration varies substantially. The negative moderation by cultural distance (H11: β = −0.176) aligns with the cross-cultural competence literature (Brislin & Yoshida, 1994), which shows that perceived cultural distance creates cognitive and social friction that impedes the absorption of experiential learning. In the Thai-Chinese study-tour context, participants who perceive significant cultural differences between Thailand and China find it difficult to map cultural experiences onto language-learning objectives, thereby reducing the efficiency of cultural immersion as a pedagogical tool. This finding underscores the need for systematic intercultural preparation as a standard component of study-tour program design.

2. The Ed-Tech-Tour Trinity Integration Model

Based on empirical results, we propose a practical "Education-Technology-Tourism" trinity BMI framework for Thai Chinese language study tours:

Education Dimension (Core Value). Personalized Chinese curriculum; situational language learning; cultural immersion integration; pre-tour/in-tour/post-tour closed-loop learning.

Technology Dimension (Enablement). AI-assisted learning; digital itinerary management; online communities and continuous learning; data-driven personalized service.

Tourism Dimension (Experience Carrier). Authentic cultural scenarios; integrated education-tourism routes; safe and high-quality service systems; stakeholder value network collaboration.

Implementation Pathway. (1) Reconstruct value propositions beyond "sightseeing + language lesson" packages; (2) Digitize channels and customer relationships through AI platforms and mobile applications; (3) Integrate educational and tourism resources via formalized partnerships; (4) Diversify revenue streams through digital subscriptions, alumni programs, corporate training, and certification; (5) Upgrade policy and digital support infrastructure.

3. Managerial Implications

For Enterprise Managers. The empirical evidence provides a roadmap for transitioning from price-based, homogeneous models to value-driven innovation: (1) Redefine value propositions with specialized programs for distinct segments (e.g., corporate cross-cultural immersion, youth leadership); (2) Embrace digital transformation through AI-powered pre-tour assessments, mobile in-tour support, and post-tour alum communities; (3) Cultivate deep customer relationships via continuous learning subscriptions and user-generated content; (4) Orchestrate resources through formalized value networks with educational institutions, cultural organizations, and technology providers; (5) Diversify revenue through premium services, specialized workshops, and branded merchandise.

For Policymakers. Government plays a critical enabling role: (1) Develop clear industry standards differentiating study tours from general tourism; (2) Offer

fiscal incentives for SMEs demonstrating education-technology integration; (3) Invest in nationwide digital infrastructure supporting AI-driven educational content; (4) Fund cultural exchange programs and cross-cultural communication training to reduce cultural distance effects.

For Practitioners. The negative moderation by cultural distance (β = -0.176) signals that tour leaders must act as cultural interpreters, not merely language instructors. Mandatory pre-tour cultural orientation, facilitated joint activities between Thai and Chinese participants, and continuous sensitive guidance can bridge cultural gaps and ensure experiential value translates into genuine learning gains.

Limitations and Future Research

This study has several limitations. First, the non-matched cross-sectional design prevents establishing causal relationships between firm-level BMI practices and user-level outcomes. All findings represent predictive associations within independent models. Second, single-time data collection limits the ability to confirm long-term effects. Third, corporate performance is measured by perceptual indicators rather than objective financial data. These limitations directly affect the scope of interpretation, and readers should carefully consider them. The non-matched design means that the theoretical cross-level pathway (enterprise BMI practices $\longrightarrow$ participant CPV $\longrightarrow$ learning outcomes) is conceptually proposed but empirically unverified as an integrated causal chain; it remains possible that firm-level BMI heterogeneity and user-level CPV perceptions reflect different underlying constructs driven by confounders not captured in either model. The cross-sectional design cannot address whether BMI effects on CPV and learning outcomes persist, intensify, or dissipate over repeated program participation. Given the closed-loop learning design proposed in the Ed-Tech-Tour framework, longitudinal data are essential to evaluate its full

educational impact. The use of perceptual corporate performance indicators (manager self-reports) risks social desirability bias and may conflate financial performance with market-reputation assessments. These limitations directly connect to the first and third research gaps identified in the introduction—the absence of a validated BMI framework and the lack of simultaneous user-firm analysis—and confirm that the present study, while providing an important empirical foundation, represents a first step rather than a definitive test of the full theoretical model.

Future research should employ longitudinal designs to track the evolution of BMI and CPV over time. Comparative studies across countries (e.g., Thailand vs. Vietnam) would test generalizability. Incorporating objective performance metrics and pre- and post-language proficiency assessments would strengthen validity. Action research testing specific "Ed-Tech-Tour" prototypes in real-world settings would provide richer practical insights. Finally, matched firm-participant or employer-employee data would enable testing of the full cross-level causal chain.

Conclusion

This study provides robust theoretical and empirical evidence on business model innovation in Thailand's Chinese-language study-tour industry. Based on two independent samples, we find that, within each sample, business model innovation significantly predicts customer-perceived value, learning outcomes, and corporate performance, with CPV mediating these relationships. Policy environment, digitalization maturity, and cultural distance significantly moderate these relationships. The proposed "Ed-Tech-Tour" framework offers a strategic blueprint for practitioners. At the same time, limitations point to future research needs, including longitudinal and matched-sample designs to establish causal cross-level relationships. As the educational tourism market continues its

projected growth, systematic business model innovation represents the core pathway for sustainable competitive advantage in this dynamic sector.

Recommendation

1. Enterprise managers and study tour operators should systematically redesign their business models to align with the five BMI dimensions identified in this study. Specifically, value proposition innovation should move beyond the commoditized "sightseeing + language lesson" formula by developing thematic, immersive programs with measurable language and cultural learning outcomes. Channel digitalization should be prioritized through AI-powered pre-tour assessments, mobile learning support during tours, and post-tour alum communities. Customer relationship intensification should be built through subscription-based continuous learning programs and user-generated content strategies. These structural changes directly strengthen CPV across its three sub-dimensions—pedagogical quality, emotional resonance, and cultural immersion—thereby translating marketing investment into genuine user-level learning gains and stronger behavioral loyalty.

2. Policymakers should develop a dedicated regulatory and support framework that distinguishes Chinese-language study tours from general tourism and creates enabling conditions for the adoption of BMI. Concretely, this entails: (1) establishing industry standards and quality certification schemes that set minimum educational outcome benchmarks for study-tour programs; (2) providing fiscal incentives (e.g., tax deductions, co-funding schemes) specifically for SMEs integrating AI-driven pedagogical tools and digital management systems, given that the digitalization maturity–CPV pathway (H10: β = 0.198) confirms a significant amplifying effect; and (3) funding cross-cultural communication training programs to reduce the negative moderation of cultural distance (H11: β =

−0.176) that constrains the translation of experiential value into genuine learning gains, particularly for participants from culturally distant backgrounds.

3. Study-tour practitioners should institutionalize the role of cultural mediator as a formal professional competency, distinct from language instruction. Since cultural distance negatively moderates the CPV–learning outcomes pathway, tour leaders must be equipped with structured intercultural facilitation skills rather than merely language proficiency. In practice, this means: (1) mandating pre-tour cultural orientation sessions that address Thai-Chinese cultural differences in learning styles, social norms, and interaction patterns; (2) designing joint activity sequences that deliberately bring Thai and Chinese participants into collaborative, goal-directed tasks to build shared experience; and (3) implementing post-tour reflective learning communities (digital or in-person) to consolidate language gains and sustain emotional connection with the brand. These measures operationalize the Ed-Tech-Tour framework at the program delivery level and ensure that the high CPV generated by effective BMI is not eroded by unmanaged cultural frictions.

References

Abdelkafi, S., & Täusher, M. (2015). Business models for sustainability: A review and research agenda. Journal of Cleaner Production, 130, 13–22.

Allee, V. (2000). Reconfiguring the value network. Journal of Business Strategy, 21(4), 36–43.

Falk, M., & Yang, Y. (2022). Language study tours: Market trends and economic impacts. Tourism Economics, 28(3), 567–584.

Foss, N. J., & Saebi, T. (2017). Fifteen years of business model innovation research: How far have we come, and where should we go? Journal of Management, 43(1), 200–227.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE Publications.

Hanban/Confucius Institute Headquarters. (2025). Annual report on Chinese language education in Thailand. Beijing: Hanban.

Ministry of Education, Thailand. (2025). Chinese language education statistics 2025. Bangkok: MOE.

Ministry of Tourism and Sports, Thailand. (2026). Annual tourism report 2025. Bangkok: MOTS.

Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). Business model generation: A handbook for visionaries, game changers, and challengers. John Wiley & Sons.

Pine, B. J., II, & Gilmore, J. H. (2011). The experience economy (Updated ed.). Harvard Business Review Press.

Teece, D. J. (2010). Business models, business strategy, and innovation. Long Range Planning, 43(2–3), 172–194.

UN Tourism. (2023). Global educational tourism trends and post-pandemic recovery. Madrid: UN Tourism.

Zhao, L., & Sukjairungwattana, A. (2023). Chinese-language study-tour industry in Thailand: Current status and innovation challenges. Southeast Asian Studies, 12(2), 45–62.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE BURIRAM SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อภิชิต กลีบม่วง[1], สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา[2] และ องอาจ เทียมกลาง[3]

Apichit Kleebmuang[1], Suttisak Kaewjinda[2] and Ongart Thiamklang[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: brayell@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

Citation:

*อภิชิต กลีบม่วง, สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา และ องอาจ เทียมกลาง. (2569). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 709-726.

Apichit Kleebmuang, Suttisak Kaewjinda and Ongart Thiamklang. (2026). Innovative Leadership Of School AdministratorsUnder The Buriram Secondary Educational Service Area Office.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 709-726.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, นวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to study and compare the level of opinions of personnel regarding innovative leadership among school administrators under the Buriram Secondary Educational Service Area Office, categorized by position, work experience, and school size, and to investigate guidelines for promoting innovative leadership among school administrators The sample group consisted of 345 school administrators and teachers. The research instrument used was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.80 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.87. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and one-way ANOVA.

The research findings revealed that:

1. The innovative leadership of school administrators, overall, was at a high level. When considering each aspect, all aspects were found to be performed at a high level.

2. A comparison of the opinions of personnel regarding the innovative leadership of school administrators in schools under the Buriram Secondary Educational Service Area Office, categorized by position and experience, showed no significant differences overall and in each aspect. However, when categorized by school size, there were statistically significant differences at the .05 level.

3. Guidelines for promoting innovative leadership among school administrators include: having an innovative vision, building innovative networks, creating an innovative atmosphere, and fostering innovative thinking.

Keywords: Leadership, Innovation, School Administrators

บทนำ

เนื่องจากสภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประเทศไทยจึงมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาสนับสนุนระบบการศึกษา ตามที่ระบุในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งกำหนดให้รัฐส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความรู้และนวัตกรรม อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังเน้นการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาเพื่อยกระดับศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งหวังให้พลเมืองทุกวัยมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างเต็มศักยภาพในอนาคต (ราชกิจจานุเบกษา, 2561ก) การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญในการเตรียมบุคคลให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย โดยคนรุ่นใหม่ต้องมีทักษะขั้นสูงในการเรียนรู้และปรับตัว (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 14) การพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้และความสามารถจึงเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสม เพื่อสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติของสังคมโลก รวมถึงต้องมีภาวะผู้นำที่ดีในการกำหนดทิศทางขององค์กร หากผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง อาจส่งผลให้เกิดความสับสนในทีมงานและลดประสิทธิภาพในการทำงาน แต่หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้ากับยุคสมัย จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตัวผู้นำ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ, 2561 : 9) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความอิสระในการทำงาน (หมิหน๊ะ เบ็ญตาหลี, 2568 : 21) สำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะที่สำคัญรวมถึงภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม โดยวิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ (2561 : 54) นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความร่วมมือ การเสริมพลังอำนาจ และการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561 : 58)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาดังนั้นผู้นำจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีความชำนาญในการประยุกต์ ทั้งวิธีการคิด วิธีการทำงาน มีความซื่อสัตย์ และเปิดรับข้อมูลเพื่อเหตุผล หาวิธีใหม่ๆ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการวางแผนการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริงซึ่งเป็นการแสดงออกถึงภาพในอนาคตที่เป็นไปได้เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ให้ได้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสมรรถนะหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้สามารถพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาที่สำคัญสู่การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังที่ ปวีณา กันถิน, มนต์ นภัสมโน และธารณ์ ทองงอก (2560 : 63) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐมีระดับภาวะผู้นำตามความคิดเห็นของครู พบว่า องค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การมีส่วนร่วมในการทำงานและทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ เช่นเดียวกันกับฐิตินันท์ นันทะศรี (2563 : 11) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบ จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการ

ทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม ดังนั้น การที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรม เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่นับวันจะยิ่งมีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้อย่างแท้จริง การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เพื่อมุ่งให้สถานศึกษาเห็นความสำคัญในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท เป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา ดังจะเห็นได้จากมีประกาศของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาให้สถานศึกษาดำเนินการส่งผลงานเพื่อเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” เป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นนวัตกรรมต้นแบบเผยแพร่ไปยังสถานศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2563 : 32)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีวิสัยทัศน์ว่า “พื้นที่คุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข” และตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่นนโยบายเพื่อให้โรงเรียนในสังกัดขับเคลื่อนอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม และสถานศึกษาในสังกัดมีนวัตกรรมการจัดการศึกษาและวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ เป็นแบบอย่างในการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาตระหนักในปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการปัจจัยหลักในการดำรงชีวิต มีความมุ่งมั่นในการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาสู่การผลิตสื่อนวัตกรรมที่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ให้ผู้เรียนได้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เกิดความยั่งยืน เกิดนักอนุรักษ์ พัฒนาบนฐานคุณธรรม เป็น Soft Power ที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทางสิ่งแวดล้อมในสังคม (สพม.บุรีรัมย์, 2567 : 17) แต่จากการศึกษารายงานผล

การดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า สถานศึกษาที่ได้รับรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ยังไม่มีผลงานที่ชัดเจน สถานศึกษาต่าง ๆ มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ได้ส่งเสริมให้นำแนวปฏิบัติเหล่านี้มาต่อยอดเป็นนวัตกรรมของโรงเรียน แต่การเผยแพร่ผลงานยังจำกัดอยู่ภายในเขตพื้นที่และจังหวัดเท่านั้น ในปี พ.ศ. 2566 สำนักงานฯ จะสนับสนุนผู้บริหารที่มีผลงานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศไปสู่เวทีระดับประเทศในด้านนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งเมื่อนวัตกรรมของผู้บริหารเพิ่มขึ้น ก็จะสามารถต่อยอดสู่นวัตกรรมโรงเรียนเพื่อให้ได้รับการยอมรับในระดับประเทศต่อไป (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ.2566-2568)

จากการศึกษาปัญหาและข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ให้ก้าวสู่การเป็นนวัตกรรมสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมท่ามกลางบริบทที่แตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 3,329 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 183 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,146 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 345 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และได้โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครูผู้สอน จำนวน 326 คน รวมทั้งสิ้น 345 คน

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานด้านนวัตกรรมดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยใช้คุณสมบัติเป็นผู้บริหารที่มีผลงานด้านนวัตกรรมดีเด่น ผู้บริหารจำนวน 7 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

3.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

3.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

3.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

3.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 - 143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe'method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และ ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม ตามลำดับ ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม

ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายสถานศึกษาในอนาคตที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการเป็นองค์การนวัตกรรม วิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้บริหารควรมีแนวทางการพัฒนาทีมงานระหว่าง ภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกัน มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยมีการกำหนดเป้าหมายของทีมอย่างชัดเจน สามารถแก้ไขสถานการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับเครือข่ายองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสมกับนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นผลักดันและจัดกิจกรรมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นสำคัญ ตระหนักถึงการจัดทรัพยากรในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารสามารถนำประสบการณ์ต่างๆ ที่ เกิดจากการเรียนรู้มาสร้างองค์ความรู้ให้ครูจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการวางแผนการทำงานของตนอย่าง สร้างสรรค์ และนำมาปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการวิจัยทางการศึกษา พัฒนาต่อยอดนวัตกรรมให้มีความน่าเชื่อถือ จัดเวทีนำเสนอผลงานนวัตกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำผลงานนวัตกรรมไปเผยแพร่สู่เวทีระดับองค์กร ระดับชาติ และนานาชาติ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศ

เชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความอิสระในการทำงาน ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ตระหนักถึงความสำคัญและมีนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีนวัตกรรมการจัดการศึกษาและวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จึงส่งผลให้ผู้บริหารมุ่งเน้นผลักดันและจัดกิจกรรมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นสำคัญ รวมถึงให้อิสระทางความคิดในการทำงานแก่ครูและบุคลากรผ่านกระบวนการทำงานที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัชร สิทธิชาติบูรณะ (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา บุญเทียม (2564) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลนาถ แย้มวงค์ และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษานั้น ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และให้ความอิสระในการทำงาน ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำนโยบายเพื่อให้โรงเรียนในสังกัดขับเคลื่อนอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม จึงส่งผลให้ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเข้าใจและมีมุมมองต่อการแสดงออกถึง

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ธีรา บางเขียว รัตนา กาญจนพันธุ์ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและวิทยฐานะแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ได้กำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายเพื่อให้โรงเรียนในสังกัดขับเคลื่อนอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม อีกทั้งการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้ความอิสระในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยต่างก็ได้รับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้มีมุมมองต่อการบริหารงานของผู้บริหารในระดับที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวารีญา กิตติธรรม (2568) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร นวนทอง และ ตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ที่แตกต่างกันอาจเนื่องจากงบประมาณในการบริหารจัดการ รวมถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมท่ามกลางบริบทที่แตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการบริหารจัดการด้านวิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่าย และการคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสร้างบรรยากาศที่ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

มีนโยบายเพื่อให้โรงเรียนในสังกัดขับเคลื่อนอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งต่างให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ กระตุ้น และอำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับที่ใกล้เคียงกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ขวาไทย และ สุรินทร์ ภูสิงห์ (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีรายละเอียดจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการพัฒนาเป็นองค์กรนวัตกรรม พร้อมทั้งวิเคราะห์ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำมาปรับใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาทีมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยเน้นการบริหารจัดการทีมให้มีส่วนร่วมและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมกับการพัฒนานวัตกรรม

ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมภายในสถานศึกษา โดยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมทางการศึกษาและการจัดทรัพยากรอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งนำประสบการณ์จากการเรียนรู้มาสร้างองค์ความรู้ให้ครูและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้

ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการคิดและวางแผนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการวิจัยทางการศึกษา และพัฒนานวัตกรรมให้มีความน่าเชื่อถือ พร้อมจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมในระดับองค์กร ระดับชาติ และนานาชาติ

ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญในการเตรียมบุคคลให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายและจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดมีนวัตกรรมการจัดการศึกษาและวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) รวมถึงการส่งเสริมผลงานเพื่อเข้ารับการคัดสรรรางวัล “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ดังนั้น การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างเครือข่าย การจัดบรรยากาศและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ จึงเป็นกุญแจสำคัญในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงในองค์กรการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัค ปุตามา และกัลยมน อินทุสุต (2568) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารต้องมีความคิดเชิงกลยุทธ์และวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ต้องกำหนดโครงสร้างชัดเจนและประชุมอย่างเป็นระบบ ด้านความคิดแปลกใหม่ ต้องจัดทำโครงการใหม่ๆ และด้านการสร้างบรรยากาศสถาบันการศึกษานวัตกรรม ต้องสร้างนวัตกรรมที่สอดรับกับนโยบาย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อลิสรา ทับเที่ยง และ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2566) ที่พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการเตรียมการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและเสนอความคิดเห็น สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3. แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม **ข้อเสนอแนะ** 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้

โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและทิศทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ 2. ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม ควรส่งเสริมการสร้างทีมงานใหม่ที่เชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยยกระดับจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปสู่เครือข่ายนวัตกรรมภายใน เพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมอบหมายงานตามความถนัดของบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 3. ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม สถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้อิสระทางความคิดและยอมรับการทดลองสิ่งใหม่ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรกล้านำเสนอแนวคิดและสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ 4. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมสู่เวทีระดับชาติและนานาชาติ พร้อมทั้งมีระบบสร้างขวัญกำลังใจและรางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

กานต์ธีรา บางเขียว และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารศิลปะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์แห่งนิววิริเดียน, 3(6), 68-88.

กุลนาถ แย้มวงค์ และชนมณี ศิลานุกิจ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(1), 137–150.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศกึษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนวัชร สิทธิชาติบูรณะ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

เบญจมาศ ขวาไทย และสุรินทร์ ภูสิงห์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(39), 207-215.

ปวีณา กันถิน, มนต์นภัส มโนการณ์ และธารณ์ ทองงอก. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. ใน การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปาริฉัตร นวนทอง และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13. 13 พฤษภาคม 2565 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, (หน้า 1434-1449). สงขลา.

พรวารีญา กิตติธรรม. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารสินธุ์โสธร, 1(2), 38-53.

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ.2566-2568. (2568). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี พ.ศ.2566-2568. เรียกใช้เมื่อ 11 ตุลาคม 2568 จาก https://surat2.go.th/2021/files/com_agency/2026-04_efcdcffa88d76a.pdf

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ราชกิจจานุเบกษา. (2561). เล่มที่ 135 ตอนที่ 82 ก หน้า 1-71 (13 ตุลาคม 2561).

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20, 261-271.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2563). ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง การส่งผลงานเข้ารับการคัดสรรรางวัล“หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม”ประจำปี 2563. 3 กุมภาพันธ์ 2563.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2568). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. เรียกใช้เมื่อ 11 ตุลาคม 2568 จาก https://www.ssbr.go.th/

สุภัค ปุตามา และกัลยมน อินทุสุต. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10(1), 51-66.

หมิหน๊ะ เบ็ญตาหลี และชณัฐ พรหมศรี. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์, 5(3), 2088-2099.

อลิสรา ทับเที่ยง และนิรันดร์ จุลทรัพย์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, 9(2), 158-171.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*

TECHNOLOGICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS TO COPE WITH EDUCATIONAL ADMINISTRATION IN THE DISRUPTIVE ERA OF KAENG NON KAREN NETWORK SCHOOL UNDER OFFICE OF THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 5

ชุติภา เศรษฐโอฬาร[1], เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[2] และ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์[3]

Chutipa Setta-o-larn[1], Charoenwit Somphongtam[2] and Weerawat Uthairat[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School, Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: may.chutipa09@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2569

Received 8 June 2026; Revised 11 June 2026; Accepted 13 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยศึกษาจากครูผู้สอนจำนวน

Citation:

*ชุติภา เศรษฐโอฬาร, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2569). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 727-745.

Chutipa Setta-o-larn, Charoenwit Somphongtam and Weerawat Uthairat. (2026). Technological Leadership Of School Administrators To Cope With Educational Administration In The Disruptive Era Of Kaeng Non Karen Network School Under Office Of The Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 5. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 727-745.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

154 คน และผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ 10 คน เครื่องมือวิจัยมีคุณภาพสูง โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .96-.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.28, σ = .11) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.52, σ = .12) โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการจัดลำดับความสำคัญในภาวะวิกฤติอย่างชาญฉลาด สำหรับแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบของครูผ่านเวิร์กช็อปและการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี พัฒนา Growth Mindset จัดโครงการครูต้นแบบและ PLC สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศในการตัดสินใจ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมเพื่อยกระดับศักยภาพของครูและผู้บริหารให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

Abstract

This research aimed to investigate the current conditions, desirable conditions, priority needs, and development guidelines for the technological leadership of school administrators in coping with educational administration in the disruptive era within the Kaeng Non Karen School Network under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5. The study involved 154 teachers and 10 key informants. The research instruments demonstrated high quality, with an Item–Objective Congruence (IOC) index of 1.00 for all items and questionnaire reliability coefficients ranging from .96 to .97. The statistical techniques employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI Modified), while qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that the overall current state of technological leadership among school administrators was at a moderate level (μ = 3.28, σ = .11), whereas the overall desirable state was at the highest level (μ = 4.52, σ = .12). The most critical development needs were identified in the areas of creative administration for responding to social change and intelligent prioritization during crises. Regarding development guidelines, school administrators should encourage teachers' creativity and innovative thinking through workshops and the exchange of best practices, cultivate a Growth Mindset, establish model teacher programs and Professional Learning Communities (PLCs), promote the utilization of digital technologies and information systems for decision-making, and foster a learning- and innovation-oriented organizational culture. These initiatives would enhance the capabilities of both administrators and teachers, enabling schools to effectively adapt and sustainably thrive amid ongoing educational disruptions.

Keywords: Technological Leadership, School Administrators, Educational Administration in the Disruptive Era

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในยุคพลิกผัน (Disruptive Era) ได้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับบทบาทจากผู้บริหารแบบดั้งเดิมสู่การเป็นผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความพร้อมให้ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (จีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์, 2564) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ International Society for Technology in Education (ISTE, 2019) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยประกอบด้วย 8 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง กรอบความคิดที่ดีบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริงที่ส่งเสริมการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ความทันสมัยและการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลที่ช่วยให้สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผลิตภาพและความชำนาญ

เชิงวิชาชีพที่ช่วยยกระดับคุณภาพการทำงาน ความยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในองค์กร และการจัดลำดับความสำคัญในภาวะวิกฤติอย่างชาญฉลาด ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ISTE, 2019)

แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จะมีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการบริหารจัดการศึกษาอย่างชัดเจน แต่โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางจำนวน 13 โรงเรียน ยังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการ อาทิ สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร การขาดทักษะด้านเทคโนโลยีของครูและบุคลากร การจัดกิจกรรมส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัลที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย การขาดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนข้อจำกัดด้านทรัพยากรเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัลที่มีจำนวนไม่เพียงพอและเสื่อมสภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารและครูบางส่วนยังคงยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบเดิม ขาดความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคพลิกผันเป็นไปอย่างจำกัด ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อค้นหาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับศักยภาพผู้บริหาร ครู และสถานศึกษาให้สามารถปรับตัว รับมือ และขับเคลื่อนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5, 2568)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สามารถนำมาเป็นข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและฉับพลันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ

การบริหารงานต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่นในทุกสถานการณ์ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

การทบทวนวรรณกรรม

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาในทุกมิติ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการองค์กรเท่านั้น แต่ต้องสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใช้เทคโนโลยีเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา พัฒนาศักยภาพครู และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคต แนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ International Society for Technology in Education (ISTE, 2019) จึงได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นกรอบแนวคิดสำคัญสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากมุ่งเน้นการสร้างผู้นำที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม และยกระดับผลลัพธ์ทางการศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gwaltney (2014) ที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครู และคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ กรอบความคิดที่ดีบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง ความทันสมัยและการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในองค์กร และการจัดลำดับความสำคัญในภาวะวิกฤติอย่างชาญฉลาด ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในยุคพลิกผัน สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิผล (ISTE, 2019)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของ International Society for Technology in Education: ISTE (2019) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเป็นผู้นำที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ 2. ด้านกรอบความคิดที่ดีในการบริหารภายใต้พื้นฐานแห่งความเป็นจริง 3. ด้านความทันสมัยและการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล 4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 5. ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ 6. ด้านความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว 7. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในทีม และ 8. ด้านการจัดลำดับความสำคัญในวิกฤติต่าง ๆ อย่างชาญฉลาด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

1.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2568 มีประชากรทั้งหมด จำนวน 154 คน

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ประธานกรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 คน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยเลือกจากการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เคยได้รับรางวัลดีเด่นด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และประธานกรรมการสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ลักษณะแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ของ International Society for Technology in Education: ISTE (2019) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย นำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .522-.794 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และ 2) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .491-.754 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจาก

กลุ่มตัวอย่าง และแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยนำผลการศึกษาจากจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNImodified) นำด้านที่มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด 5 ด้านแรก ด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ มาเป็นประเด็นในการสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี นำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 154 คน จากแบบสอบถาม จำนวน 154 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 รายด้านและโดยรวม

N = 154

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความเป็นผู้นำที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้	3.11	.25	ปานกลาง	4.63	.34	มากที่สุด	.328	2
2. ด้านกรอบความคิดที่ดีในการบริหารภายใต้พื้นฐานแห่งความเป็นจริง	3.16	.36	ปานกลาง	4.61	.35	มากที่สุด	.315	3
3. ด้านความทันสมัยและการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล	3.27	.28	ปานกลาง	4.54	.35	มากที่สุด	.289	5

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	2.92	.28	ปานกลาง	4.64	.35	มากที่สุด	.371	1
5. ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ	3.16	.23	ปานกลาง	4.58	.32	มากที่สุด	.310	4
6. ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว	3.45	.33	ปานกลาง	4.36	.47	มาก	.209	7
7. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในทีม	3.41	.34	ปานกลาง	4.51	.38	มากที่สุด	.244	6
8. ด้านการจัดลำดับความสำคัญในวิกฤติต่าง ๆ อย่างชาญฉลาด	3.78	.39	มาก	4.43	.43	มาก	.147	8
รวม	**3.28**	**.11**	**ปานกลาง**	**4.54**	**.12**	**มากที่สุด**		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.28, σ = .11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดลำดับความสำคัญในวิกฤติต่าง ๆ อย่างชาญฉลาด (μ = 3.78, σ = .39) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ 1. ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว (μ = 3.45, σ = .33) 2. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในทีม (μ = 3.41, σ = .34) 3. ด้านความทันสมัยและการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล (μ = 3.27, σ = .28) 4. ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ (μ = 3.16, σ = .23) 5. ด้านกรอบความคิดที่ดีในการบริหารภายใต้พื้นฐานแห่งความเป็นจริง (μ = 3.16, σ = .36) 6. ด้านความเป็นผู้นำที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ (μ = 3.11, σ = .25) และ 7. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (μ = 2.92, σ = .28)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.52, σ =

.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (μ = 4.64, σ = .35) 2. ด้านความเป็นผู้นำที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ (μ = 4.63, σ = .35)3. ด้านกรอบความคิดที่ดีในการบริหารภายใต้พื้นฐานแห่งความเป็นจริง (μ = 4.61, σ = .31) 4. ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ (μ = 4.58, σ = .32) 5. ด้านความทันสมัยและการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล (μ = 4.54, σ = .34) และ 6. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในทีม (μ = 4.51, σ = .38) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการจัดลำดับความสำคัญในวิกฤติต่าง ๆ อย่างชาญฉลาด (μ = 4.43, σ = .43) และ 2. ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว (μ = 4.36, σ = .47)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ 1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ($PNI_{modified}$= .371) 2. ด้านความเป็นผู้นำที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$= .328) 3. ด้านกรอบความคิดที่ดีในการบริหารภายใต้พื้นฐานแห่งความเป็นจริง ($PNI_{modified}$= .315) 4. ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ ($PNI_{modified}$= .310) 5. ด้านความทันสมัยและการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ($PNI_{modified}$= .289) 6. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในทีม ($PNI_{modified}$= .244) 7. ความยืดหยุ่นและรู้จักปรับตัว ($PNI_{modified}$= .209) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ 8. ด้านการจัดลำดับความสำคัญในวิกฤติต่าง ๆ อย่างชาญฉลาด ($PNI_{modified}$= .147) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งได้มาจากการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) โดยนำเรื่องที่มีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด จำนวน 10 ด้าน มากำหนดประเด็นในการสร้าง

ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาค่าความถี่ (Frequency) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

N = 10

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น		ความถี่
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม		
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการคิดนอกกรอบ ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือเวิร์กช็อป เช่น การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ ให้ครูกล้าลองแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงานโดยไม่กลัวความล้มเหลว และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากโรงเรียนอื่นเพื่อเปิดมุมมองและต่อยอดความคิดอย่างต่อเนื่อง	9
2. ด้านความเป็นผู้นำที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้		
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้านด้านเทคโนโลยี เช่น เข้ารับการอบรมหลักสูตร Digital Transformation for Education Leaders เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลได้จริงในการบริหารงานในสถานศึกษา พร้อมทั้งฝึกทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Literacy) เพื่อใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง	8
3. ด้านความทันสมัยและการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล		
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ด้านความปลอดภัยดิจิทัลทางออนไลน์ ผ่านการเสริมสร้างความเข้าใจภัยคุกคามออนไลน์แก่ครู เช่น การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล แฮกเกอร์ ฟิชชิง และข่าวปลอมต่าง ๆ พร้อมสร้างทัศนคติที่เห็นความสำคัญของทักษะความรู้เท่าทันสื่อ (Digital Literacy) และส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายและจริยธรรมออนไลน์เป็นแนวทางให้ครูและนักเรียนปฏิบัติอย่างปลอดภัย	10

จากตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายแก้งโนนกาเร็น

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 3 ด้าน ที่มีผู้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอการพัฒนามากที่สุด สรุปแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

มีข้อเสนอแนะการพัฒนาที่สำคัญ เรียงตามลำดับความถี่จากมากหาน้อย ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการคิดนอกกรอบ (Out of the Box Thinking) ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือเวิร์กช็อป เช่น Design Thinking พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานโดยไม่กลัวความล้มเหลว และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากโรงเรียนอื่นเพื่อเปิดมุมมองและต่อยอดความคิดอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 9)

2. ด้านความเป็นผู้นำที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้

มีข้อเสนอแนะการพัฒนาที่สำคัญ เรียงตามลำดับความถี่จากมากหาน้อย ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้านด้านเทคโนโลยี เช่น เข้ารับการอบรมหลักสูตร Digital Transformation for Education Leaders เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลได้จริงในการบริหารงานในสถานศึกษา พร้อมทั้งฝึกทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Literacy) เพื่อใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจและวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง (ความถี่ 8)

3. ด้านความทันสมัยและการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล

มีข้อเสนอแนะการพัฒนาที่สำคัญ เรียงตามลำดับความถี่จากมากหาน้อย ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ด้านความปลอดภัยดิจิทัลทางออนไลน์ ผ่านการเสริมสร้างความเข้าใจภัยคุกคามออนไลน์แก่ครู เช่น การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล การหลอกให้เปิดเผยข้อมูลสำคัญ และข่าวปลอมต่าง ๆ พร้อมสร้างทัศนคติที่เห็นความสำคัญของทักษะความรู้เท่าทันสื่อ (Digital Literacy) และส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายและจริยธรรมออนไลน์เป็นแนวทางให้ครูและนักเรียนปฏิบัติอย่างปลอดภัย (ความถี่ 10)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีจุดเด่นด้านการจัดลำดับความสำคัญในภาวะวิกฤติ ขณะที่ด้านอื่น ๆ ยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งด้านการเรียนรู้ การปรับตัว และความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเริ่มนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ในระดับหนึ่ง ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ อดิศักดิ์ ดงสิงห์ (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีและตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูคาดหวังให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหาร สามารถใช้เทคโนโลยีและข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และพัฒนาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังต้องมีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัศมี แสงชุ่ม (2562) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีความคาดหวังให้ผู้บริหารสามารถสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครู ตลอดจนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีอย่างมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาในอนาคต

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รองลงมาคือ ความเป็นผู้นำที่มีความคล่องตัวในการเรียนรู้และกรอบความคิดที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังขาดการออกแบบนวัตกรรมการบริหาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น และการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือภายนอกอย่างเป็นระบบ จึงจำเป็นต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์เชิงระบบ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัสนี โปราณานนท์ (2564) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี การจัดการความรู้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูคิดนอกกรอบและสร้างสรรค์ผลงานผ่านเวิร์กช็อป พร้อมแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อต่อยอดความคิดอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มุ่งไปข้างหน้าในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง ควรจัดโครงการครูต้นแบบและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจและนวัตกรรมการเรียนการสอน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ยกระดับศักยภาพผู้บริหารและครูให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและเติบโตในยุคการศึกษาที่พลิกผันอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัสนี โปราณานนท์ (2564) ที่เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านการใช้เทคโนโลยี การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการจัดการความรู้ภายในองค์กร นอกจากนี้ยังควรได้รับ

การส่งเสริมให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ การพัฒนาดังกล่าวจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ “T-GROW Model” (Technological Leadership for Growth and Resilience in Disruptive Education) ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน โดยสังเคราะห์จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนา พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีควรเริ่มจากการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร (Technology-Driven Creativity) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถออกแบบนวัตกรรมและแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา จากนั้นควรพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset Leadership) เพื่อสร้างผู้นำที่พร้อมเรียนรู้ ปรับตัว และแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการใช้ข้อมูลสารสนเทศและการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยยกระดับศักยภาพของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัว รับมือกับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนในยุคพลิกผัน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 T-GROW Model

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีความสามารถโดดเด่นด้านการจัดลำดับความสำคัญในภาวะวิกฤติและสามารถนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารจัดการได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ การปรับตัว และความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความคาดหวังให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลประกอบการตัดสินใจ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่

เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี พบว่า ด้านที่มีความจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รองลงมาคือ ความคล่องตัวในการเรียนรู้ และผลิตภาพเชิงวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพด้านการคิดเชิงนวัตกรรม การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาผู้บริหารที่มุ่งเสริมสร้างทักษะดังกล่าวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี พบว่า ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ และการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืนในยุคการศึกษาที่พลิกผัน

เอกสารอ้างอิง

จีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์. (2564). จินตนาการใหม่การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกป่วน. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 18(1), 22-33.

รัศมี แสงชุ่ม. (2562). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (2568). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570). อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.

อดิศักดิ์ ดงสิงห์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษาที่พลิกผันตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 17(1), 16-28.

อัสนี โปราณานนท์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

Gwaltney, T.C. (2014). European framework for the digital competence of educators: decamped. Office of the European Union.

International Society for Technology in Education: ISTE (2019). Principal leadership for technology of national educational technology standards in disruptive era. Education Tech Research, 55(1), 223–252.

บทบาทผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง: การบริหารเพื่อคุณภาพ นวัตกรรม และความยั่งยืน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*

STRATEGIC EDUCATIONAL LEADERSHIP IN THE ERA OF CHANGE: ADMINISTRATION FOR EDUCATIONAL QUALITY, INNOVATION, AND SUSTAINABILITY IN PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กนกวรรณ การุญ

Kanokwan Karun

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1, Thailand

Corresponding Author's Email: krukanok1976@gmail.com

วันที่รับบทความ : 23 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 1 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 3 มิถุนายน 2569

Received 23 May 2026; Revised 1 June 2026; Accepted 3 June 2026

บทคัดย่อ

เปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ความท้าทายและแนวโน้มของการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนเสนอแนวทางการบริหารเพื่อคุณภาพ นวัตกรรม และความยั่งยืนทางการศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารและสังเคราะห์วรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ เศรษฐกิจ

Citation:

*กนกวรรณ การุญ. (2569). บทบาทผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง: การบริหารเพื่อคุณภาพ นวัตกรรม และความยั่งยืน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 746-761.

Kanokwan Karun. (2026). Strategic Educational Leadership In The Era Of Change: Administration For Educational Quality, Innovation, And Sustainability In Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 746-761.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ฐานความรู้ และสังคมแห่งนวัตกรรม ส่งผลให้บทบาทของผู้นำทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนจากการบริหารแบบดั้งเดิมไปสู่การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารเชิงนวัตกรรม การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการบริหารองค์กรแบบ Agile เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงการสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงโรงเรียน ครู ผู้เรียน ชุมชน และภาคีเครือข่ายเข้าด้วยกัน การบริหารการศึกษาควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะ SDG 4 และ SDG 16 เพื่อสร้างความเท่าเทียม คุณภาพ และธรรมาภิบาลทางการศึกษาอย่างยั่งยืน บทความนี้เสนอว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรส่งเสริมการพัฒนาผู้นำดิจิทัล พัฒนาระบบข้อมูลทางการศึกษา ลดความเป็นระบบราชการ ส่งเสริมองค์กรแห่งนวัตกรรม และประยุกต์ใช้แนวคิด Agile Management เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความยั่งยืนให้กับระบบการศึกษาไทยในอนาคต

คำสำคัญ: ผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษา, ภาวะผู้นำดิจิทัล, นวัตกรรมทางการศึกษา, ความยั่งยืนทางการศึกษา, การบริหารการศึกษา

Abstract

This academic article aims to examine the concepts and roles of strategic educational leadership in the era of change, analyze the challenges and trends of educational administration in the 21st century, and propose administrative approaches for educational quality, innovation, and sustainability within the context of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1. The study employed document analysis and literature synthesis from both domestic and international academic sources. The findings revealed that rapid changes driven by digital technology, artificial intelligence (AI), the knowledge-based economy, and innovation-oriented societies have significantly transformed educational administration. Educational leaders are therefore required to shift from traditional administrative roles toward strategic leadership characterized by digital

leadership competencies, innovation management, data-driven decision-making, and agile organizational management in order to effectively respond to ongoing disruptions. Furthermore, improving educational quality in the 21st century requires an emphasis on future skills development, the integration of digital technology and educational innovation, and the creation of learning ecosystems that connect schools, teachers, learners, communities, and collaborative networks. In addition, educational administration should align with the Sustainable Development Goals (SDGs), particularly SDG 4 on quality education and SDG 16 on effective, accountable, and transparent institutions, to promote equity, educational quality, and long-term sustainability. The article proposes that Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 should promote digital leadership development, integrated educational data systems, reduced bureaucratic processes, innovative organizational culture, and Agile Management practices to enhance educational quality and foster sustainable educational development in Thailand.

Keywords: Strategic Educational Leadership, Digital Leadership, Educational Innovation, Educational Sustainability, Educational Administration

บทนำ

โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน รวมถึงระบบการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้รูปแบบการบริหารการศึกษาแบบดั้งเดิมที่เน้นระบบราชการและลำดับขั้น การสั่งการไม่สามารถตอบสนองต่อบริบทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (OECD, 2021) และในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หรือ Disruption Era นี้เอง องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะบทบาทของผู้นำทางการศึกษาที่ต้องเปลี่ยนจากผู้บริหารเชิงสั่งการไปสู่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรผ่านนวัตกรรม เทคโนโลยี

และการบริหารข้อมูลเพื่อสร้างคุณภาพทางการศึกษาอย่างยั่งยืน (Fullan et al., 2020) หลายประเทศทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้สู่ระบบออนไลน์ การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล และการบริหารข้อมูลแบบ Real-Time ซึ่งส่งผลให้ผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านดิจิทัลและการบริหารเชิงนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น (UNESCO, 2023)

สำหรับประเทศไทย แม้ว่ารัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการจะมีนโยบายขับเคลื่อนการศึกษาดิจิทัลและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังพบข้อจำกัดด้านโครงสร้างระบบราชการ ความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี และทักษะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ดังนั้นการพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษาจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความยั่งยืนให้กับระบบการศึกษาไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม การนำแนวคิดผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารเชิงนวัตกรรม และการบริหารองค์กรแบบ Agile มาประยุกต์ใช้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารองค์กร ยกระดับคุณภาพการศึกษา และสร้างระบบการศึกษาที่ยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของบทความนี้จะนำเสนอแนวคิดและบทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ความท้าทายและแนวโน้มของการบริหารการศึกษา และเสนอแนวทางการบริหารเพื่อคุณภาพนวัตกรรมและความยั่งยืนทางการศึกษาในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษา (Strategic Educational Leadership)

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษา (Strategic Educational Leadership) เป็นแนวคิดสำคัญของการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์มิได้ทำหน้าที่เพียงการบริหารงานตามนโยบายหรือระบบราชการเท่านั้น แต่ต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) วางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) และขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายระยะยาวอย่างยั่งยืน (Davies & Davies, 2006) Sheninger

(2019) ผู้นำทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และการสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ผู้นำยุคใหม่ยังต้องสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ Bass และ Riggio (2006) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำลักษณะนี้จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กร และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน Fullan et al. (2020) ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำทางการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Change Management) มากกว่าการรักษาเสถียรภาพของระบบเดิม ในบริบทของประเทศไทย การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเผชิญกับความท้าทาย ทั้งด้านความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ระบบราชการแบบรวมศูนย์ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competency) ความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) และความสามารถในการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Network Management) เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Educational Administration in the Era of Disruption)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และเศรษฐกิจฐานความรู้ ได้ส่งผลให้โลกเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Disruption Era) ซึ่งกระทบต่อทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะรูปแบบการบริหารองค์กรทางการศึกษาที่ต้องปรับตัวจากระบบราชการแบบดั้งเดิมไปสู่ระบบบริหารที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น (OECD, 2021) ในด้านรูปแบบการบริหาร แนวคิด Agile Management ได้รับความสนใจอย่างมากในองค์กรยุคใหม่ เนื่องจากเป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นความยืดหยุ่น การทำงานแบบทีม และการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง (Rigby et al., 2020) สำหรับองค์กรทางการศึกษา Agile Management สามารถช่วยลดขั้นตอนการดำเนินงาน เพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจ และสนับสนุนการมี

ส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้นำทางการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการบริการจัดการองค์กรทางศึกษาได้

3. คุณภาพการศึกษาและนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Quality and Educational Innovation)

คุณภาพการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยคุณภาพการศึกษามิได้มุ่งเน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่รวมถึงการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (OECD, 2021) แนวคิดนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) จึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้และการบริหารองค์กร Fullan et al. (2020) ระบุว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่เชื่อมโยงโรงเรียน ครู ผู้เรียน ชุมชน และเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อบริบทของสังคมยุคใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องตระหนักในเรื่องนี้

4. ความยั่งยืนทางการศึกษา และ SDGs (Educational Sustainability and SDGs)

แนวคิดความยั่งยืนทางการศึกษา (Educational Sustainability) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาให้สามารถสร้างคุณภาพ ความเท่าเทียม และโอกาสทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2015) SDG 4 มุ่งเน้นการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ขณะที่ SDG 16 มุ่งสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบผู้นำทางการศึกษาแบบดั้งเดิมกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ยุคดิจิทัล

ประเด็นเปรียบเทียบ	ผู้นำแบบดั้งเดิม	ผู้นำเชิงกลยุทธ์ยุคดิจิทัล
รูปแบบการบริหาร	สั่งการจากบนลงล่าง	บริหารแบบมีส่วนร่วม
การตัดสินใจ	ใช้ข้อมูลย้อนหลัง	ใช้ข้อมูลแบบ Real-Time
การบริหารองค์กร	ระบบราชการ	Agile Organization
การใช้เทคโนโลยี	ใช้จำกัด	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเต็มรูปแบบ
การพัฒนานวัตกรรม	จำกัด	ส่งเสริมนวัตกรรม
การมีส่วนร่วม	จำกัดเฉพาะผู้บริหาร	เปิดโอกาสทุกภาคส่วน
เป้าหมายองค์กร	รักษาระบบ	พัฒนาอย่างยั่งยืน

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ยุคดิจิทัลมีลักษณะการบริหารที่แตกต่างจากผู้นำแบบดั้งเดิมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านการใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยให้องค์กรทางการศึกษามีความคล่องตัวและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Mergel et al. (2021) ที่ระบุว่า องค์กรภาครัฐยุคใหม่จำเป็นต้องใช้ Agile Governance เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการให้บริการสาธารณะ

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดนี้อธิบายให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ถือเป็นปัจจัยนำเข้าสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษา ผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษาจำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหารสมัยใหม่ เช่น Digital Leadership, Agile Management และ Data-driven Decision Making เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างนวัตกรรมองค์กร และพัฒนาระบบบริหารที่มีความโปร่งใส ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนทางการศึกษาและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในระยะยาว



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการบริหารการศึกษาเชิงกลยุทธ์เพื่อคุณภาพ นวัตกรรม และความยั่งยืน

ความท้าทายของผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษา

1. ความท้าทายด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลให้ผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะด้านดิจิทัลและความสามารถในการบริหารข้อมูลจำนวนมาก ทั้ง AI, Big Data และระบบ Cloud

Computing ซึ่งกลายเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารองค์กรยุคใหม่ อย่างไรก็ตามความเหลื่อมล้ำด้านโครงสร้างพื้นฐานและทักษะดิจิทัลของบุคลากรยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในหลายพื้นที่ของประเทศไทย

2. ความท้าทายด้านการบริหารองค์กร ระบบราชการแบบดั้งเดิมที่มีขั้นตอนการดำเนินงานจำนวนมาก ส่งผลให้การบริหารองค์กรขาดความคล่องตัวและไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงจำเป็นต้องปรับองค์กรให้มีลักษณะ Agile มากขึ้น โดยส่งเสริมการทำงานแบบทีมและลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน

3. ความท้าทายด้านบุคลากร บุคลากรทางการศึกษาหลายส่วนยังขาดทักษะแห่งอนาคต เช่น Digital Literacy การคิดเชิงนวัตกรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล

4. ความท้าทายด้านคุณภาพการศึกษา ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา Learning Loss และคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่เมืองและชนบท ยังคงเป็นประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาไทย ผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องใช้ข้อมูลและนวัตกรรมในการลดช่องว่างดังกล่าว

จากความท้าทายทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารองค์กร บุคลากร และคุณภาพการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่หลากหลาย ทั้งด้านภาวะผู้นำดิจิทัล การบริหารการเปลี่ยนแปลง การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสามารถบูรณาการเทคโนโลยี นวัตกรรม และความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การปรับตัวของผู้นำทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคดิจิทัลจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดข้อจำกัดของระบบเดิม ยกระดับคุณภาพการศึกษา และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรทางการศึกษาในอนาคต

แนวทางการประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ที่สามารถตอบสนองต่อบริบทของสังคมดิจิทัล เศรษฐกิจฐานความรู้ และความคาดหวังของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาในระดับพื้นที่ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนั้นสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จึงควรนำแนวคิดด้านภาวะผู้นำดิจิทัล การใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การบริหารแบบ Agile และแนวคิดความยั่งยืนทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

1. การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Development)

ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ถือเป็นสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารทางการศึกษา เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทต่อทั้งการบริหารองค์กร การจัดการเรียนรู้ และการสื่อสารภายในระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย (Sheninger, 2019)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management Information System: MIS) การใช้ Data Analytics การใช้แพลตฟอร์ม Cloud Computing และการประยุกต์ใช้ AI เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนและประสิทธิภาพองค์กร ทั้งนี้ OECD (2021) ระบุว่าการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษา จะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการวางแผนและยกระดับคุณภาพการบริหารองค์กร ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้ เช่น จัดอบรม Digital Leadership Program สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบ Dashboard แสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบ Real-Time ใช้ AI Chatbot สำหรับตอบคำถามงานธุรการและบริการข้อมูลแก่ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน พัฒนาระบบประชุมออนไลน์และ e-Office เพื่อลดการใช้เอกสารจากการศึกษาพบว่าประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษาดิจิทัล เช่น สิงคโปร์และเอสโตเนีย ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำดิจิทัลควบคู่กับการพัฒนาระบบฐานข้อมูลทางการศึกษา (Kattel & Mergel, 2019) สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำดิจิทัลมิใช่เพียงการใช้เทคโนโลยี แต่หมายถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลงองค์กรผ่านเทคโนโลยีอย่างมีกลยุทธ์

2. การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Data-driven Decision Making)

Data-driven Decision Making ถือเป็นแนวคิดสำคัญของการบริหารยุคใหม่ เนื่องจากการตัดสินใจที่อาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยลดความคลาดเคลื่อนและเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารองค์กร (OECD, 2021) ในบริบทของการศึกษา ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าเรียน งบประมาณ การพัฒนาครู และข้อมูลด้านพฤติกรรม

ผู้เรียน สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย UNESCO (2023) ระบุว่าระบบข้อมูลทางการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถบริหารจัดการความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้ตรงตามบริบท ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้ เช่น จัดทำฐานข้อมูลกลางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ Learning Analytics วิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียนรายบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลการขาดเรียนเพื่อป้องกันปัญหาหลุดออกจากระบบการศึกษา พัฒนาระบบติดตามคุณภาพครูและผลการพัฒนาวิชาชีพ แนวคิดการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจสะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านจากการบริหารตามประสบการณ์ ไปสู่การบริหารบนฐานข้อมูล ซึ่งช่วยเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการกำหนดนโยบาย โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรทางการศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและข้อจำกัดด้านทรัพยากร

3. การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Educational Organization)

องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาแนวทางใหม่ในการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง (Fullan et al., 2020) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถ ทดลองแนวคิดใหม่ สนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้ เช่น จัดตั้ง Innovation Lab สำหรับพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมโครงการ Smart Classroom และ Digital Learning สนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา จัดเวทีแลกเปลี่ยน Best Practices ระหว่างโรงเรียนในสังกัด ตัวอย่างประเทศฟินแลนด์และสิงคโปร์ประสบความสำเร็จด้านคุณภาพการศึกษา เนื่องจากส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (Sahlberg, 2021) ซึ่งสะท้อนว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาวจำเป็นต้องอาศัยทั้งนวัตกรรม เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

4. การบริหารองค์กรแบบ Agile (Agile Educational Management)

Agile Management เป็นแนวคิดการบริหารที่เน้นความยืดหยุ่น ความรวดเร็ว และการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rigby et al., 2020) สำหรับองค์กรทางการศึกษา Agile Management จะช่วยลดขั้นตอนการดำเนินงาน เพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร และสนับสนุนการทำงานแบบทีม ซึ่งเหมาะสม

กับบริบทของการศึกษาในยุคดิจิทัลที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้ เช่น จัดตั้ง Agile Team เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะด้าน ใช้ระบบประชุมสั้นแบบ Sprint Meeting ในการติดตามงาน ลดขั้นตอนเอกสารและใช้ระบบ e-Workflow ส่งเสริมการทำงานข้ามสายงาน (Cross-functional Team) Mergel et al. (2021) ระบุว่า Agile Governance จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับบริบทขององค์กรทางการศึกษาที่จำเป็นต้องลดความเป็นระบบราชการและเพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร

5. การเชื่อมโยง SDGs กับการบริหารการศึกษา (Integrating SDGs into Educational Administration)

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเฉพาะ SDG 4 ด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ และ SDG 16 ด้านสถาบันที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (United Nations, 2015) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรบูรณาการแนวคิด SDGs เข้ากับแผนพัฒนาการศึกษา การกำหนดตัวชี้วัด และการบริหารองค์กร เพื่อให้การพัฒนาการศึกษามีทั้งคุณภาพ ความเท่าเทียม และความยั่งยืนในระยะยาว ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้เช่น กำหนดตัวชี้วัดด้าน Educational Sustainability พัฒนาโรงเรียนสีเขียว (Green School) และ Smart School ส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษาในพื้นที่เปราะบาง สร้างระบบเปิดเผยข้อมูลเพื่อความโปร่งใสในการบริหาร

จากแนวทางการประยุกต์ใช้ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม การบริหารองค์กรแบบ Agile และการบูรณาการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยแนวทางเหล่านี้มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีความคล่องตัว โปร่งใส สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรส่งเสริมการนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างระบบบริหารการศึกษาที่ทันสมัย มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เศรษฐกิจฐานความรู้ และสังคมแห่งนวัตกรรม ได้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาที่จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุค Disruption (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565; กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้นำทางการศึกษาในยุคใหม่มิได้มีบทบาทเพียงการบริหารงานตามระบบราชการแบบดั้งเดิม แต่จำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) การบริหารเชิงนวัตกรรม (Innovation Management) และความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรแบบยืดหยุ่น (Agile Organization) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Sheninger, 2019; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) นอกจากนี้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังต้องสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย (Data-driven Decision Making) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล โดย OECD (2021) ระบุว่าระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในอนาคตจะต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Real-Time การเชื่อมโยงฐานข้อมูลทางการศึกษา และการใช้เทคโนโลยี AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2564)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากในพื้นที่มีความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และบริบทของสถานศึกษา การบริหารจัดการแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเพียงพอ ดังนั้นการนำแนวคิด Digital Leadership และ Agile Management มาประยุกต์ใช้จะช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารองค์กร ลดขั้นตอนการดำเนินงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในระบบการศึกษา

นอกจากนี้ การพัฒนาการศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องเชื่อมโยงกับแนวคิดความยั่งยืน (Sustainability) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals:

SDGs) โดยเฉพาะ SDG 4 ด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ และ SDG 16 ด้านสถาบันที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (United Nations, 2015) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันมิได้มุ่งเน้นเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่รวมถึงการสร้างโอกาสทางการศึกษา ความเท่าเทียม และการพัฒนาระบบบริหารที่มีธรรมาภิบาลในระยะยาว ดังนั้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีบทบาททั้งในฐานะ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” “ผู้นำดิจิทัล” และ “ผู้นำแห่งความยั่งยืน” เพื่อขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้สามารถพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ นวัตกรรม และยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1. การพัฒนาผู้นำดิจิทัลทางการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการใช้เทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารแพลตฟอร์มดิจิทัล และการใช้ AI เพื่อสนับสนุนการบริหารองค์กรและการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากภาวะผู้นำดิจิทัลถือเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Sheninger, 2019) นอกจากนี้ ควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษา (Strategic Educational Leadership Program) ที่บูรณาการทั้งด้านเทคโนโลยี การบริหารเชิงนวัตกรรม และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อบริบทโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ **2. การลดความเป็นระบบราชการและเพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร** ระบบการบริหารการศึกษาไทยยังคงมีลักษณะรวมศูนย์และมีขั้นตอนการดำเนินงานจำนวนมาก ส่งผลให้การบริหารองค์กรขาดความคล่องตัว ดังนั้นควรปรับโครงสร้างการบริหารให้มีลักษณะ Agile Organization มากขึ้น โดยลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน กระจายอำนาจสู่สถานศึกษา และส่งเสริมการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม Rigby et al. (2020) เสนอว่า Agile Management จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว ลดข้อจำกัดของระบบราชการ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเหมาะสมกับบริบทขององค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล **3. การส่งเสริมองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทดลองแนวคิดใหม่ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ภาคเอกชน และหน่วยงานด้านเทคโนโลยี การพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan et al. (2020) ที่ระบุว่า การ

เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน **4. การพัฒนาระบบข้อมูลทางการศึกษาแบบบูรณาการ** การบริหารการศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานสำคัญในการตัดสินใจ ดังนั้นควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางทางการศึกษา (Integrated Educational Data System) ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานส่วนกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ระบบข้อมูลแบบ Real-Time จะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการวางแผนเชิงนโยบาย ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล และสนับสนุนการบริหารแบบ Data-driven Decision Making ซึ่ง OECD (2021) ระบุว่าเป็นแนวโน้มสำคัญของระบบการศึกษายุคใหม่ **5. การเชื่อมโยง SDGs กับนโยบายการศึกษา** การพัฒนาระบบการศึกษาไทยควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะ SDG 4 ด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ และ SDG 16 ด้านธรรมาภิบาลและสถาบันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารการศึกษามีทั้งคุณภาพ ความเท่าเทียม และความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ หน่วยงานทางการศึกษาควรกำหนดตัวชี้วัดด้านความยั่งยืนทางการศึกษา (Educational Sustainability Indicators) รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษา เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2564/2565: การพัฒนาการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2564). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2563–2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน).

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Davies, B., & Davies, B. J. (2006). Developing a Model for Strategic Leadership in Schools. Educational Management Administration & Leadership, 34(1), 121-139.

Fullan, M., Quinn, J., Drummy, M., & Gardner, M. (2020). Education Reimagined: The Future of Learning. Seattle: New Pedagogies for Deep Learning.

Kattel, R., & Mergel, I. (2019). Estonia's Digital Transformation: Mission Mystique and the Hiding Hand. UCL Institute for Innovation and Public Purpose Working Paper Series, 2019(9), 1-28.

Mergel, I., Ganapati, S., & Whitford, A. B. (2021). Agile: A New Way of Governing. Public Administration Review, 81(1), 161-165.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). Education Policy Outlook 2021: Shaping Responsive and Resilient Education in a Changing World. Paris: OECD Publishing.

Rigby, D. K., Sutherland, J., & Takeuchi, H. (2020). Doing Agile Right: Transformation Without Chaos. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

Sahlberg, P. (2021). Finnish Lessons 3.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland? New York: Teachers College Press.

Sheninger, E. C. (2019). Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

United Nations. (2015). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: United Nations.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2023). Global Education Monitoring Report 2023: Technology in Education. Paris: UNESCO.

LOCALIZED HUMAN RESOURCE STRATEGIES AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN MULTINATIONAL CORPORATIONS: EVIDENCE FROM HUAWEI'S MIDDLE EAST SUBSIDIARIES*

Yihan Shao[1] and Ao Chen[2]

[1-2]**International College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand**

Corresponding Author's Email: yihanshaoedu@hotmail.com

Received 25 May 2026; Revised 7 June 2026; Accepted 9 June 2026

Abstract

This study aims to: 1) examine the associations between localized talent recruitment (LHR), cross-cultural training intensity (CCTI), localized compensation fit (CLF), and employee performance in Huawei's Middle East subsidiaries; 2) test whether LHR mediates the relationship between CCTI and employee performance; and 3) assess whether CLF strengthens the relationship between LHR and performance. Using an exploratory quantitative case-study design, the study analyzes 12 country-year observations from Saudi Arabia, the United Arab Emirates, and Qatar during 2021-2024. Employee performance is represented by revenue per employee (RPE) and customer satisfaction score (CSAT). Data were compiled from Huawei annual and sustainability reports, official labor-localization policy documents, and public benchmarking sources. Results show that: 1) CCTI has the strongest and most stable positive association with both RPE and CSAT; 2) LHR partially transmits the relationship between CCTI and performance; and 3) CLF positively moderates the LHR-performance relationship.

Citation:

* Yihan Shao and Ao Chen. (2026). Localized Human Resource Strategies And Employee Performance In Multinational Corporations: Evidence From Huawei's Middle East Subsidiaries. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 762-778.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

Because the dataset is small and constructed from secondary sources, the findings are interpreted as exploratory evidence rather than causal proof. The study contributes to international human resource management by explaining how recruitment, training, and compensation localization may operate as an integrated HR system in institutionally complex GCC markets.

Keywords: localized human resource strategy, cross-cultural training, localized compensation, employee performance, international human resource management

Introduction

Multinational corporations increasingly need to translate global human resource systems into practices that fit host-country institutions, labor markets, and cultural expectations. This issue is especially important in the Gulf Cooperation Council (GCC), where nationalization policies have made local hiring and workforce development part of both compliance and strategic legitimacy. Saudi Arabia's Nitaqat framework, the United Arab Emirates' Emiratisation policy, and Qatar's human-capital agenda under the Third National Development Strategy all encourage firms to employ, train, and retain national talent (Lopesciolo, 2021; Ministry of Human Resources and Social Development, 2024; Planning and Statistics Authority, 2024; United Arab Emirates Government Portal, 2024).

Huawei is a relevant case because its Middle Eastern operations combine advanced ICT infrastructure, government and carrier clients, and long-term localization commitments. The company's annual reports show continuing EMEA operations and sustained investment in technical capability, but they do not directly explain how localized HR practices contribute to subsidiary performance (Huawei Investment & Holding Co., Ltd., 2024, 2025). This gap matters because

workforce localization may fail if it is treated only as a quota rather than as a capability-building system.

Existing research on global work emphasizes that cross-border performance depends on cultural agility, contextual learning, and the ability to coordinate diverse employees across institutional boundaries (Caligiuri & Caprar, 2022; Lazarova et al., 2023). However, less is known about how localized recruitment, cross-cultural training, and compensation fit work together in Chinese multinational subsidiaries in the Middle East. This study addresses that gap by examining Huawei subsidiaries in Saudi Arabia, the UAE, and Qatar from 2021 to 2024. The paper proceeds by reviewing the theoretical logic, explaining the exploratory dataset and analytical procedures, reporting the results, and discussing the implications and limitations.

Objectives

1. To examine the association between LHR and employee performance, measured by RPE and CSAT.

2. To examine the association between CCTI and employee performance.

3. To examine the association between CLF and employee performance.

4. To assess whether LHR mediates the relationship between CCTI and employee performance.

5. To assess whether CLF moderates the relationship between LHR and employee performance.

Literature Review

Human resource localization refers to the adaptation of staffing, training, career development, and reward systems to host-country labor markets and institutions. In the GCC context, localization is not merely a social policy requirement; it shapes access to clients, public legitimacy, and the ability to build

locally embedded capabilities. A resource-based logic suggests that local employees become valuable only when their language skills, regulatory knowledge, and client networks are integrated into organizational routines. Therefore, LHR should be associated with both productivity and customer-facing performance.

Cross-cultural training is a second mechanism because it transforms cultural diversity into usable coordination capability. Cultural-agility research shows that employees perform better in international settings when they can interpret local norms, vary their communication style, and learn from host-country experience (Caligiuri & Caprar, 2022). Cross-cultural performance also requires more than international exposure; it depends on structured preparation, feedback, and context-specific behavioral adjustment (Caligiuri et al., 2022). In Middle Eastern subsidiaries, such training should address Islamic work norms, relationship-based communication, client etiquette, language sensitivity, and collaboration between expatriate and local staff.

Localized compensation fit is important because local employees evaluate rewards against market pay, family obligations, benefits norms, and culturally meaningful incentives. In GCC labor markets, compensation packages often include housing, family, mobility, and religious-holiday considerations. When rewards are perceived as locally competitive and culturally appropriate, employees are more likely to convert their knowledge and training into effort, retention, and service quality. Therefore, CLF is expected to have both a direct association with performance and a reinforcing role in the LHR-performance relationship.

Employee performance is measured at the organizational level through RPE and CSAT. RPE captures task and productivity outcomes, while CSAT captures relationship-oriented performance in client-facing ICT services. Based on this logic, the study proposes the following.

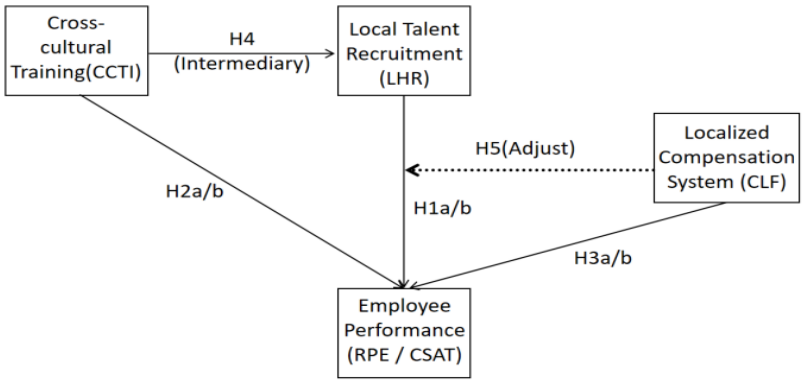
hypotheses:

H1a/b: LHR is positively associated with RPE and CSAT. H2a/b: CCTI is positively associated with RPE and CSAT.

H3a/b: CLF is positively associated with RPE and CSAT.

H4: LHR mediates the relationship between CCTI and performance.

H5: CLF positively moderates the relationship between LHR and performance.



Methodology

This study employs an exploratory quantitative case study design, supplemented by literature evidence. The sample comprises observations from 12 countries/years in Saudi Arabia, the UAE, and Qatar between 2021 and 2024. These countries were chosen because they are strategically important in the Gulf Cooperation Council (GCC) ICT market, and each has a distinct nationalization or human capital policy environment. This design is suitable for identifying theoretically significant patterns in strategically important multinational corporation cases. Data is derived from Huawei's annual reports and sustainability reports, official policy documents, and publicly available benchmarks for compensation or customer satisfaction. The data extraction process followed three rules. First, each indicator was defined before collection to avoid post-collection adjustments. Second, numerical consistency across different

countries/years was checked, and where possible, numerical consistency from multiple publicly available sources was examined. Third, the constructed values were treated as organizational proxy variables, not individual survey indicators. Missing or ambiguous values were not presented as internal company records; these variables were retained only if triangulation yielded reliable estimates.

The analysis consisted of five phases: descriptive statistics, Pearson correlation analysis, ordinary least squares (OLS) regression, partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) path estimation, and a moderation/mediation effect test repeated 5000 times using a bootstrapping method. OLS was used for sensitivity testing of observed proxy indicators, while PLS-SEM served as an exploratory composite path technique. While this dual approach is transparent, it must be interpreted with caution, as method selection can lead to different estimation results on small datasets (Hair et al., 2022; Sarstedt et al., 2022, 2024). Therefore, when results are statistically significant but depend on a small number of observations, this study reports the hypothesis as preliminary support.

Table 1 Operationalization of variables

Variable	Type	indicator	Meaning
LHR	Independent / mediator	Local nationals / total employees (%)	workforce localization
CCTI	Independent	Annual CCT investment / employee (USD)	intercultural capability development
CLF	Independent / moderator	Huawei compensation / ICT market median	Reward localization fit
RPE	Dependent	Revenue / employee (thousand USD)	Task productivity
CSAT	Dependent	Customer satisfaction score (0-100)	Relationship performance

Results

Table 2 summarizes the country-level descriptive statistics. The UAE records the highest average CCTI, CLF, RPE, and CSAT, indicating that stronger training investment and compensation competitiveness coincide with higher productivity and customer satisfaction. Saudi Arabia shows the highest localization pressure due to stricter nationalization policy requirements, while Qatar represents a smaller but high-value strategic market. The overall pattern suggests that localization strategy and performance improved together across 2021-2024.

Table 2 Descriptive statistics by country (2021-2024)

Country	Obs.	LHR %	CCTI USD/person	CLF	RPE	CSAT
Saudi Arabia	4	70.95 (5.0)	2,130 (247)	1.18 (0.04)	312.1 (23.2)	84.8 (2.9)
UAE	4	67.90 (3.4)	2,312.5 (234)	1.24 (0.03)	323.8 (27.8)	87.6 (2.4)
Qatar	4	69.23 (4.1)	2,062.5 (235)	1.20 (0.05)	306.3 (23.5)	83.3 (2.9)
Overall	12	69.36 (4.3)	2,168.3 (258)	1.21 (0.05)	314.1 (25.6)	85.2 (3.1)

The correlation matrix indicates positive associations between the three HR localization variables and both performance indicators. Cross-cultural training intensity shows particularly strong correlations with revenue per employee (r = .982) and customer satisfaction (r = .965), while local talent recruitment and localized compensation are also positively related to both outcomes. These results suggest that Huawei's localization strategy operates as an integrated HR system rather than as isolated practices.

Table 3 Pearson correlation matrix

Variable	LHR	CCTI	CLF	RPE	CSAT
LHR	1				
CCTI	.782**	1			
CLF	.691*	.814**	1		
RPE	.745**	.982**	.803**	1	
CSAT	.712**	.965**	.785**	.971**	1

OLS regression (Table 4) showed CCTI significantly predicted both RPE (β = 0.196, $p < 0.001$) and CSAT (β = 0.048, $p < 0.001$), supporting H2a/b. LHR and CLF coefficients were non-significant in OLS ($p > 0.05$), a pattern best attributed to the limited degrees of freedom (df = 9) rather than a genuine absence of effect, as correlation analysis and PLS-SEM both indicate positive relationships for these variables. VIF values (2.47–3.12) confirmed no multicollinearity. The reported R^2 values (RPE: 0.989; CSAT: 0.975) are very high; with three predictors and nine residual degrees of freedom, such values are mathematically expected in a small panel and should not be interpreted as evidence of strong out-of-sample predictive power. The direction and relative magnitude of coefficients are the substantively meaningful outputs from this model.

Table 4 Multiple Regression Results

Dependent Variable	Independent Variable	β	SE	t	p	VIF
RPE	Intercept	440.47	201.83	2.18	0.057	–
	LHR	-178.09	102.62	-1.74	0.117	2.47

	CCTI	0.196	0.030	6.53	<0.001	3.12
	CLF	-355.24	200.21	-1.77	0.110	2.88
CSAT	Intercept	108.25	45.67	2.37	0.042	–
	LHR	-42.16	23.89	-1.76	0.112	2.47
	CCTI	0.048	0.007	6.86	<0.001	3.12
	CLF	-78.23	46.52	-1.68	0.127	2.88

PLS-SEM (Table 5) revealed all direct effects were significant ($p < 0.05$), supporting H1a/b, H2a/b, and H3a/b. The divergence from OLS results for LHR and CLF is methodologically expected: PLS-SEM simultaneously accounts for measurement error and estimates path relationships without assuming large-sample normality, making it better suited to small organizational panels (Hair et al., 2022). Nonetheless, with N=12 the Bootstrap standard errors for minor paths (e.g., CLF ⟶ RPE, $\beta = 0.178$) should be treated cautiously, as confidence interval coverage may be imprecise at this sample size. Model fit indices were acceptable (SRMR = 0.048; NFI = 0.921), and the high R^2 values (0.985 for RPE; 0.972 for CSAT) reflect the tight fit of a parsimonious model to a small dataset rather than confirmed generalizability.

Table 5 PLS-SEM Direct Effects

Path	β	SE	t	p	Conclusion
LHR ⟶ RPE	0.215	0.092	2.34	0.019	Significant
LHR ⟶ CSAT	0.188	0.085	2.21	0.027	Significant
CCTI ⟶ RPE	0.852	0.058	14.69	<0.001	Significant
CCTI ⟶ CSAT	0.743	0.072	10.32	<0.001	Significant
CLF ⟶ RPE	0.178	0.088	2.02	0.043	Significant
CLF ⟶ CSAT	0.165	0.079	2.09	0.037	Significant

Bootstrap tests (5,000 replications) confirmed significant indirect effects of CCTI on performance through LHR (Table 6). The mediation ratio was 21.5% for both RPE and CSAT, indicating partial mediation. This supports H4: LHR transmits part of CCTI's effect while retaining direct performance impact.

Table 6 Mediation Effects

Path	**Indirect Effect**	**SE**	**95% CI**	**Conclusion**
CCTI ⟶ LHR ⟶ RPE	0.183	0.058	0.075, 0.312	Significant

CCTI ⟶ LHR ⟶ CSAT	0.160	0.052	0.068, 0.281	Significant

Table 7 Effect Decomposition

Path	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect	Mediation Ratio	Type
CCTI ⟶ RPE	0.852	0.669	0.183	21.5%	Partial
CCTI⟶ CSAT	0.743	0.583	0.160	21.5%	Partial

Moderation Analysis: Hierarchical regression (Table 8) showed the LHR×CLF interaction significantly affected both RPE (β = 0.325, p = 0.008) and CSAT (β = 0.298, p = 0.012), with significant ΔR^2 increases (0.085 and 0.072, respectively). This supports H5: CLF strengthens the LHR–performance relationship.

Table 8 Moderation Effects

Dependent Variable	Model	Variable	β	p	R^2	ΔR^2	Conclusion
RPE	1	LHR	0.215	0.019	0.912	–	–
		CLF	0.178	0.043			

	2	LHR×CLF	0.325	0.008	0.997	0.085	Significant
CSAT	1	LHR	0.188	0.027	0.900	–	–
		CLF	0.165	0.037			
	2	LHR×CLF	0.298	0.012	0.972	0.072	Significant

Hypothesis Summary: All eight hypotheses were supported (Table 9). The three-dimensional strategy demonstrates both independent effects and synergistic interactions.

Table 9 Hypothesis Test Results

Hypothesis	**Content**	**Result**	**Support**
H1a	LHR ⟶ RPE	$\beta = 0.215, p = 0.019$	Support
H1b	LHR ⟶ CSAT	$\beta = 0.188, p = 0.027$	Support
H2a	CCTI ⟶ RPE	$\beta = 0.852, p < 0.001$	Support
H2b	CCTI ⟶ CSAT	$\beta = 0.743, p < 0.001$	Support
H3a	CLF ⟶ RPE	$\beta = 0.178, p = 0.043$	Support
H3b	CLF ⟶ CSAT	$\beta = 0.165, p = 0.037$	Support

H4	CCTI ⟶ LHR ⟶ Performance	CI excludes zero	Support
H5	CLF moderates LHR ⟶ Performance	Interaction significant	Support

Discussion

The significance of localization HR practices is most pronounced when viewed as an integrated system rather than isolated initiatives. Among all analyses, cross-cultural competence (CCTI) was the strongest and most stable predictor, suggesting that cross-cultural competence is a key mechanism for translating global ICT expertise into host country performance. This finding aligns with research on cultural agility, which emphasizes the ability to adapt behavior across different contexts and learn from local interactions (Caligiuri & Caprar, 2022; Lazarova et al., 2023).

The role of local human resources (LHR) is more complex. In correlation analysis and partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) pathways, LHR is positively correlated with performance and partially mediates the relationship between CCTI and performance. However, once both CCTI and CLF are included, LHR becomes negatively correlated and insignificant in ordinary least squares (OLS). This does not imply that localization harms performance. Rather, it suggests that local recruitment alone may not create value unless supplemented by training, integration, and compensation matching. In theory, this refines the simplistic quota-based view of localization, suggesting that local employees can only become strategic resources when integrated into daily workflows that allow them to fully leverage their knowledge.

CLF also has a dual interpretation. Its positive PLS-SEM path indicates that locally competitive rewards are correlated with performance, while the

moderating effect suggests that pay matching enhances the contribution of local talent. In practice, local recruitment is more likely to improve performance when employees perceive pay as market-relevant and culturally meaningful. This is particularly important in Gulf Cooperation Council (GCC) countries, where family benefits, housing support, holiday arrangements, and expectations of the local labor market all influence employee motivation and retention.

Furthermore, other interpretations must be considered. The higher performance values in the UAE may reflect differences in market maturity, customer structure, digital infrastructure, or reporting sources, rather than simply HR localization. High correlation may also reflect shared metrics. These limitations reduce the certainty of the findings but do not negate their theoretical value. Therefore, this study should be considered an exploratory contribution that identifies a plausible HR system mechanism for future testing with larger, more direct datasets.

Conclusion

This study examined how LHR, CCTI, and CLF relate to employee performance in Huawei's Middle Eastern subsidiaries. The results suggest that CCTI is the most stable HR localization lever, LHR partially channels the effect of training into performance, and CLF strengthens the performance contribution of local talent. The main contribution is the integrated interpretation of recruitment, training, and compensation as a localized HR system in GCC markets.

The study's new knowledge is not that localization automatically improves performance, but that localization appears more valuable when it is capability-based, culturally informed, and supported by equitable rewards. At the same time, the small sample size, constructed indicators, and secondary-source design limit generalizability. Future studies should expand the dataset across more countries, firms, years, and employee-level observations, and should

test cultural intelligence, perceived fairness, job engagement, and retention as additional mechanisms.

Recommendation

Huawei and other similar Chinese ICT multinationals should avoid treating localization as a recruitment quantity target. Local recruitment should be linked to structured career development paths, technical mentorship, customer-oriented responsibilities, and participation in decision-making. This will help translate local knowledge into organizational capabilities.

Cross-cultural training should be designed for both expatriate and local employees. Training content should include Islamic work norms, Ramadan schedules, interpersonal communication, local language sensitivity, relevant gender etiquette, and the expectations of government and operator clients. Training should also include reflection and feedback sessions, not just classroom instruction.

Compensation localization should be benchmarked against the local ICT labor market and adjusted according to cultural context to align with local realities. Family support, housing, transportation, education benefits, and recognition mechanisms can enhance the effectiveness of local recruitment by improving employee sense of fairness and retention rates.

Managers should use small-sample quantitative indicators as diagnostic tools, not as the final basis. Future internal assessments should combine HR records, employee surveys, customer data, and qualitative interviews to differentiate performance mechanisms from national-level impacts.

References

Caligiuri, P., & Caprar, D. V. (2022). Becoming culturally agile: Effectively varying contextual responses through international experience and cross-cultural competencies. The International Journal of Human Resource Management. Advance online publication. https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2083918

Caligiuri, P., Sbaa, M. Y., Milosevic, M., MacGregor-Peralta, J., & Griffith, R. L. (2022). Assessing cross-cultural performance: Beyond just 'being there,' revisited. International Journal of Cross Cultural Management, 22(3), 413-431. https://doi.org/10.1177/14705958221135216

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage.

Huawei Investment & Holding Co., Ltd. (2024). 2023 annual report. https://www.huawei.com/en/annual-report/2023

Huawei Investment & Holding Co., Ltd. (2025). 2024 annual report. https://www.huawei.com/en/annual-report/2024

Lazarova, M., Caligiuri, P., Collings, D. G., & De Cieri, H. (2023). Global work in a rapidly changing world: Implications for MNEs and individuals. Journal of World Business, 58(1), Article 101365. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2022.101365

Lopesciolo, M. (2021). The quest for increased Saudization: Labor market outcomes and the shadow price of workforce nationalization policies. Center for International Development at Harvard University.

Ministry of Human Resources and Social Development. (2024). Nitaqat program and labor-market localization services. https://www.hrsd.gov.sa/en

Planning and Statistics Authority. (2024). Qatar third national development strategy 2024-2030. State of Qatar. https://www.psa.gov.qa/

Sarstedt, M., Adler, S. J., Ringle, C. M., Cho, G., Diamantopoulos, A., Hwang, H., & Liengaard, B. D. (2024). Same model, same data, but different outcomes: Evaluating the impact of method choice in structural equation modeling. Journal of Product Innovation Management, 41(6), 1100-1117.

Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing in the last decade. Psychology & Marketing, 39(5), 1035-1064. https://doi.org/10.1002/mar.21640

United Arab Emirates Government Portal. (2024). Emiratis' employment in the private sector. https://u.ae/en/information-and-services/jobs/employment-in-the-private-sector/emiratis-employment-in-private-sector

การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*

SCHOOL ADMINISTRATION FOR PROMOTING A HAPPY LEARNING ENVIRONMENT FOR UPPER PRIMARY STUDENTS IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE MUANG KAN SCHOOL CLUSTER, SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

พัทธนันท์ จงวิวัฒน์ถาวร[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[3]

Phattanan chongwiwatthaworn[1], Surangkana Manyanon[2] and Charoenwit Somphongtam[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School, Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: phattanan1996@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 11 June 2026; Accepted 13 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับ

Citation:

*พัทธนันท์ จงวิวัฒน์ถาวร, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2569). การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 779-796.

Phattanan chongwiwatthaworn, Surangkana Manyanon and Charoenwit Somphongtam. (2026). School Administration For Promoting A Happy Learning Environment For Upper Primary Students In Small-Sized Schools Under The Muang Kan School Cluster, Sisaket Primary Educational Service Area Office 4. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 779-796.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และ 2) ศึกษาข้อเสนอการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูประจำชั้น 18 คน และนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย 121 คน รวม 139 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 30 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ โดยสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่น .976 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่น .978 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.52, S.D. = .462) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = .151) และ 2) แนวทางการพัฒนาควรประยุกต์ใช้แนวคิด Whole School Approach to Safeguarding เพื่อยกระดับความปลอดภัยและความมั่นใจของผู้เรียน โดยกำหนดมาตรการป้องกันที่ครอบคลุมด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม พร้อมพัฒนาระบบแจ้งเหตุและให้คำปรึกษาแบบดิจิทัลที่รักษาความลับของผู้เรียน เพื่อให้ความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมความไว้วางใจ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีความสุข

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, บรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข, กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์

Abstract

This research aimed to: (1) investigate the current and desirable conditions of school administration in promoting a happy learning environment for upper primary school students in small-sized schools within the Mueang Kan School Cluster under the Office of Si Sa Ket Primary Educational Service Area 4; and (2) explore development guidelines for enhancing such school administration practices. The sample consisted of 18 homeroom teachers and 121 upper primary school students, yielding a total of 139 participants. The research instrument was a 30-item questionnaire, with all items achieving an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00. The reliability coefficients were .976 for the current-condition questionnaire and .978 for the desirable-condition questionnaire. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and

standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis. The findings revealed that: (1) the current condition of school administration for promoting a happy learning environment was at a high level overall ($\bar{x}$ = 3.52, S.D. = .462), whereas the desirable condition was at the highest level ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = .151); and (2) the proposed development guidelines emphasized the application of the Whole School Approach to Safeguarding in order to enhance students' safety and confidence. This approach should incorporate comprehensive preventive measures addressing students' physical, psychological, and social well-being, alongside the development of confidential digital reporting and counseling systems. Such systems would facilitate timely assistance, strengthen trust among learners, and foster a safe, supportive, and happy learning environment.

Keywords: School Administration, Happy Learning Environment, Mueang Kan School Cluster

บทนำ

การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข (Happy Learning Environment) เป็นแนวคิดสำคัญของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยเชื่อว่าผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านความปลอดภัย การยอมรับ และความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) และแนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาควรมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ มีความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีส่วนร่วมและกระตือรือร้น มีความสัมพันธ์ที่ดี และได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

ขณะเดียวกัน แนวคิดการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสุขในการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบาย จัดสภาพแวดล้อม และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน โดยผู้บริหาร

ต้องสามารถบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ กิจการนักเรียน และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman (2011) ที่เสนอว่าความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และงานวิจัยของ จาตุรงค์ ชาลีชาติ (2568) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตสังคมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกจะช่วยให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนและมีความสุขในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 6 โรงเรียนที่เป็นพื้นที่ศึกษา ยังคงเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งด้านงบประมาณ สื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ บุคลากร และนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสนใจ แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนยังดำเนินการได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ครูในโรงเรียนขนาดเล็กต้องรับผิดชอบงานหลายด้านควบคู่กัน ทำให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ส่งผลให้ผู้เรียนบางส่วนขาดความมั่นใจในการเรียนรู้ ขาดแรงจูงใจในการเรียน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และมีความเครียดหรือความวิตกกังวลในการเรียน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการโดยรวมของผู้เรียนในระยะยาว (กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์, 2568)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการห้องเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก อันจะส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความสุขอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

การทบทวนวรรณกรรม

1. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข

การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข เป็นแนวคิดสำคัญของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเชื่อว่าผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้งด้านความปลอดภัย การยอมรับ และความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้เรียนได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาควรมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ มีความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีส่วนร่วมและกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนด้วยกัน รวมทั้งได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

2. แนวคิดการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข

การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข ให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องกำหนดนโยบาย จัดสภาพแวดล้อม และบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการและการบริหารกิจการนักเรียน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman (2011) ที่เสนอว่าความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และงานวิจัยของจาตุรงค์ ชาลีชาติ (2568) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตสังคมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกภายในโรงเรียน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสุขและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนของผู้เรียน

การวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ใช้กรอบแนวคิดบูรณาการระหว่างตัวแปรการบริหารสถานศึกษาและแนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ได้องค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ 1. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ 2. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความสนใจและแรงจูงใจ 3. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น 4. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี 5. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย 6. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ 7. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสนใจและแรงจูงใจ 8. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น 9. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และ 10. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย และศึกษาข้อเสนอการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูประจำชั้น และนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 มีจำนวน 6 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 212 คน จำแนกเป็น ครูประจำชั้น จำนวน 18 คน และนักเรียน จำนวน 194 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4, 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูประจำชั้น และนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 มีจำนวน 6 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 212 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and

Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 139 คน จำแนกเป็น ครูประจำชั้น จำนวน 18 คน และนักเรียน จำนวน 121 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข โดยใช้กรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งมีพื้นฐานมาจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้พ.ศ. 2566 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) และศึกษาแนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย นำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .478-.842 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976 และ 2) สภาพที่พึงประสงค์ของของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข มีค่าอำนาจจำแนกราย

ข้อ อยู่ระหว่าง .526-.871 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี นำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 139 คน จากแบบสอบถาม จำนวน 139 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. และข้อเสนอการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของ

โรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

n = 139

การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ	3.42	.735	ปานกลาง	4.70	.290	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความสนใจและแรงจูงใจ	3.50	.765	ปานกลาง	4.55	.328	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น	3.73	.746	มาก	4.52	.484	มากที่สุด
4. ด้านการบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี	3.60	.723	มาก	4.54	.395	มากที่สุด
5. ด้านการบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย	3.45	.700	ปานกลาง	4.68	.338	มากที่สุด
6. ด้านการบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ	3.34	.687	ปานกลาง	4.72	.252	มากที่สุด
7. ด้านการบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสนใจและแรงจูงใจ	3.48	.580	ปานกลาง	4.66	.319	มากที่สุด
8. ด้านการบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น	3.56	.725	มาก	4.58	.395	มากที่สุด
9. ด้านการบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี	3.48	.547	ปานกลาง	4.63	.227	มากที่สุด
10. ด้านการบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย	3.61	.551	มาก	4.53	.261	มากที่สุด
รวม	**3.52**	**.462**	**มาก**	**4.61**	**.151**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52, S.D. = .462) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น ($\overline{X}$ = 3.73, S.D. = .746) 2. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = .551) 3. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = .723) 4. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = .725) 5. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความสนใจและแรงจูงใจ ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = .765) 6. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสนใจและแรงจูงใจ ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = .580) 7. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = .547) 8. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย ($\overline{X}$ = 3.45, S.D. = .700) 9. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = .735) และ 10. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ ($\overline{X}$ = 3.34, S.D. = .687) ตามลำดับ สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = .151) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = .252) 2. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = .290) 3. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = .338) 4. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสนใจและแรงจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = .319) 5. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = .227) 6. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = .395) 7. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความสนใจและแรงจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = .328) 8. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = .395) 9. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมาย ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. =.261) และ 10.

การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = .484) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษา ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

n = 18

ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4	ความถี่
1. ด้านการบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น	
สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารวิชาการโดยบูรณาการแนวคิด Project-Based Learning (PBL) ควบคู่กับการใช้กระบวนการ Student Voice and Choice เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อ วิธีการเรียนรู้ และการนำเสนอผลงานด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายสนับสนุนให้ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้เชิงโครงงานที่เชื่อมโยงกับบริบทจริง และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งมีระบบกำกับติดตามและสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การเรียนรู้อย่างมีความหมายและมีความสุขในระยะยาว	16
2. ด้านการบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ	
สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนโดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด Whole School Approach to Safeguarding เพื่อยกระดับระบบความปลอดภัยและความมั่นใจของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและมาตรการเชิงป้องกันที่ชัดเจนครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ควบคู่กับการจัดตั้งระบบแจ้งเหตุและให้คำปรึกษาแบบดิจิทัล เช่น Anonymous Reporting System เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถสื่อสารปัญหาได้อย่างปลอดภัยและไม่เปิดเผยตัวตน พร้อมทั้งมีการติดตามช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและทันท่วงที ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความหวาดกลัว และเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน อันนำไปสู่บรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย	18

3. ด้านการบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี	
สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนโดยประยุกต์ใช้กระบวนการ Peer Mentoring Program เป็นเครื่องมือหลักในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้มีการจับคู่หรือจัดกลุ่มพี่เลี้ยง (Mentor-Mentee) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งด้านวิชาการและด้านสังคม ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการสื่อสารและความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Skills) พร้อมทั้งมีระบบกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร และความเป็นชุมชนการเรียนรู้ อันนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีและการเรียนรู้อย่างมีความสุขของผู้เรียน	17

จากตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 3 ด้าน ที่มีผู้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอการพัฒนามากที่สุด สรุปแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารวิชาการโดยบูรณาการแนวคิด Project-Based Learning (PBL) ควบคู่กับการใช้กระบวนการ Student Voice and Choice เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อ วิธีการเรียนรู้ และการนำเสนอผลงานด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายสนับสนุนให้ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้เชิงโครงงานที่เชื่อมโยงกับบริบทจริง และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งมีระบบกำกับติดตามและสะท้อนผล อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยกระตุ้นความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมเชิงลึกของผู้เรียน อันนำไปสู่การเรียนรู้อย่างมีความหมายและมีความสุขในระยะยาว (ความถี่ 16)

2. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจ มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนโดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด Whole School Approach to Safeguarding เพื่อยกระดับระบบความปลอดภัยและความมั่นใจของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและมาตรการเชิงป้องกันที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ควบคู่กับการจัดตั้งระบบแจ้งเหตุและให้

คำปรึกษาแบบดิจิทัล เช่น Anonymous Reporting System เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถสื่อสารปัญหาได้อย่างปลอดภัยและไม่เปิดเผยตัวตน พร้อมทั้งมีการติดตามช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและทันท่วงที ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความหวาดกลัว และเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน อันนำไปสู่บรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีความสุขอย่างยั่งยืน (ความถี่ 18)

3. การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนโดยประยุกต์ใช้กระบวนการ Peer Mentoring Program เป็นเครื่องมือหลักในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้มีการจับคู่หรือจัดกลุ่มพี่เลี้ยง (Mentor–Mentee) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งด้านวิชาการและด้านสังคม ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการสื่อสารและความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Skills) พร้อมทั้งมีระบบกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเอื้ออาทร และความเป็นชุมชนการเรียนรู้ อันนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีและการเรียนรู้อย่างมีความสุขของผู้เรียน (ความถี่ 17)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความกระตือรือร้นของผู้เรียน ขณะที่ด้านความรู้สึกปลอดภัยและความมั่นใจอยู่ในลำดับต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านวิชาการและกิจการนักเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้ค่อนข้างดี แต่ยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และระบบสนับสนุนในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ส่งผลให้การสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความมั่นใจยังไม่ครอบคลุมทุกมิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสิต จรูญภาค (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาไทยในยุคดิจิทัล พบว่า การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขจำเป็นต้องบูรณาการการบริหารวิชาการและการดูแลผู้เรียนควบคู่กัน

รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตร ศรีสะอาด (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและความปลอดภัยของผู้เรียน จะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขและยั่งยืน สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการบริหารกิจการนักเรียนและการบริหารวิชาการเพื่อส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและความมั่นใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้อย่างมีความสุข การมีแรงจูงใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การบริหารองค์กรแห่งความสุขที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดี และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน มีความกระตือรือร้น และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2. ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ดังนี้ สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนโดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด Whole School Approach to Safeguarding เพื่อยกระดับระบบความปลอดภัยและความมั่นใจของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและมาตรการเชิงป้องกันที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ควบคู่กับการจัดตั้งระบบแจ้งเหตุและให้คำปรึกษาแบบดิจิทัล เช่น Anonymous Reporting System เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถสื่อสารปัญหาได้อย่างปลอดภัยและไม่เปิดเผยตัวตน พร้อมทั้งมีการติดตามช่วยเหลืออย่างเป็นระบบและทันท่วงที ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ลดความหวาดกลัว และเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน อันนำไปสู่บรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีความสุข ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะของการเรียนรู้จากการบริการสังคม (Service Learning) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงในบริบทของชุมชน ทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

ตรง ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นความสนใจ ความกระตือรือร้น และความรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง อีกทั้งการมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นการวางแผน ดำเนินงาน และการสะท้อนผลจะช่วยพัฒนาทักษะการคิด การทำงานเป็นทีม และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีแรงจูงใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ กระบวนการ Reflective Practice ยังช่วยให้ผู้เรียนได้ทบทวนประสบการณ์และเชื่อมโยงความรู้สู่การพัฒนาตนเองอย่างมีความหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิศนา แขมมณี (2560) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้โดยใช้บริการสังคมเป็นฐานเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิด Service Learning ส่งผลให้ผู้เรียนมีระดับการมีส่วนร่วมและความกระตือรือร้นสูงขึ้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีคุณค่าและความหมายต่อสังคม จึงก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็ก ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยเริ่มจากการสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความมั่นใจให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้อย่างมีความสุข จากนั้นจึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความกระตือรือร้นของผู้เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพของตนเอง ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู ผู้เรียน และเพื่อนในสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความอบอุ่น และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการเรียนรู้ นอกจากนี้ การจัดการเรียนรู้ควรมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ที่มีความหมายผ่านการลงมือปฏิบัติจริง โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้จากการบริการสังคม (Service Learning) และการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflective Practice) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้กับสถานการณ์จริง พัฒนาทักษะการคิด ความรับผิดชอบ และความภาคภูมิใจในตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน สถานศึกษาควรประยุกต์ใช้แนวคิด Whole School Approach to Safeguarding ในการบริหารกิจการนักเรียน โดยกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้เรียนอย่างรอบ

ด้าน และพัฒนาระบบแจ้งเหตุหรือให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้ง่ายและรักษาความลับของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจในการขอรับความช่วยเหลือ ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขในโรงเรียนขนาดเล็กจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อสถานศึกษาบูรณาการการบริหารวิชาการและการบริหารกิจการนักเรียนเข้าด้วยกัน โดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและความมั่นใจของผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้น แล้วพัฒนาไปสู่การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ที่ดี และการเรียนรู้ที่มีความหมาย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสุขในการเรียนรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขสำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนขนาดเล็กในกลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษามีความโดดเด่นด้านการบริหารวิชาการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความกระตือรือร้นของผู้เรียน แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ความสำคัญสูงสุดกับการบริหารกิจการนักเรียนและการบริหารวิชาการที่มุ่งสร้างความปลอดภัยและความมั่นใจแก่ผู้เรียน สะท้อนให้เห็นว่าความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ การประยุกต์ใช้แนวคิด Whole School Approach to Safeguarding ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบ Service Learning และ Reflective Practice เพื่อส่งเสริมความปลอดภัย การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ที่ดี และการเรียนรู้ที่มีความหมาย อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีความสุขและยั่งยืน มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายและสนับสนุนทรัพยากร เทคโนโลยี และระบบติดตามด้านความปลอดภัยและความสุขของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการการบริหารวิชาการและการบริหารกิจการนักเรียนภายใต้แนวคิดโรงเรียนที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ส่วนครูผู้สอนควรจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และ Authentic Learning ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศทางจิตใจที่ปลอดภัยเพื่อส่งเสริมความมั่นใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและความปลอดภัยของผู้เรียน ศึกษาและทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการและประเมินประสิทธิผลของรูปแบบดังกล่าวอย่างเป็นระบบ เพื่อขยายผลสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 7(28), 112-123.

กลุ่มโรงเรียนเมืองกันทร์. (2568). รายงานสภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดการศึกษา. ศรีสะเกษ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.

จาตุรงค์ ชาลีชาติ. (2568). พลังแห่งการพัฒนาสู่สถานศึกษาแห่งความสุข. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี.

ทิศนา แขมมณี. (2560). การจัดการเรียนรู้โดยใช้บริการสังคมเป็นฐานเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน. วารสารครุศาสตร์, 45(3), 45-60.

นิสิต จรูญภาค (2568). กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาไทยในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษาไทย, 21(1), 15-30.

วิจิตร ศรีสะอาด. (2559). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียน. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 17(2), 87-101.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (2568). ข้อมูลประชากรและสถิติการศึกษา. ศรีสะเกษ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). แนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.

Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York, NY: Free Press.

การใช้ทุนวัฒนธรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาล: กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุโขทัย และสุพรรณบุรี*

UTILIZATION OF CULTURAL CAPITAL FOR FESTIVAL-BASED LEARNING MANAGEMENT: A CASE STUDY OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA, SUKHOTHAI, AND SUPHAN BURI PROVINCE

วรพรรณ สังขเวช[1] และ คมกริช แม่นยำ[2]

Vorapun Sungkawach[1] and Komgrit Manyam[2]

[1-2]โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา

[1-2]Kasetsart University Laboratory School Center for Educational Research and Development, Thailand

Corresponding Author's Email: fedukgm@gmail.com

วันที่รับบทความ : 4 กุมภาพันธ์ 2569; วันแก้ไขบทความ 19 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 21 มีนาคม 2569

Received 4 February 2026; Revised 19 March 2026; Accepted 21 March 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ศักยภาพของทุนทางวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุโขทัย และสุพรรณบุรี และ (2) สังเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในบริบทการพัฒนาสังคม การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงเอกสารร่วมกับการสังเคราะห์เชิงแนวคิด โดยวิเคราะห์วรรณกรรมทางวิชาการ เอกสารเชิงนโยบาย และข้อมูลวัฒนธรรมของพื้นที่ศึกษา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า เทศกาลท้องถิ่นเป็นรูปแบบทุนทางวัฒนธรรมที่สามารถพัฒนาเป็น "พื้นที่เรียนรู้ทางสังคม" ได้อย่างมีศักยภาพ โดยเชื่อมโยงความรู้ด้านประวัติศาสตร์ อัตลักษณ์ และความหลากหลายทางวัฒนธรรมเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ แนวทางที่บูรณาการการเรียนรู้เชิงรุก (Active

Citation:

*วรพรรณ สังขเวช และ คมกริช แม่นยำ. (2569). การใช้ทุนวัฒนธรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาล: กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุโขทัย และสุพรรณบุรี. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 797-810.

Vorapun Sungkawach and Komgrit Manyam. (2026). Utilization Of Cultural Capital For Festival-Based Learning Management: A Case Study Of Phra Nakhon Si Ayutthaya, Sukhothai, And Suphan Buri Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 797-810.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

Learning) และการเรียนรู้ฐานพื้นที่ (Place-Based Learning) มีศักยภาพในการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ ควบคู่กับการเสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อคุณค่าทางวัฒนธรรมของชุมชน บทความเสนอกรอบแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสังคมบนฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ทุนทางวัฒนธรรม, เทศกาล, การเรียนรู้ฐานพื้นที่, การพัฒนาสังคม, การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา

Abstract

This article aims to (1) analyze the potential of cultural capital in Phra Nakhon Si Ayutthaya, Sukhothai, and Suphan Buri provinces, and (2) synthesize a festival-based learning approach grounded in cultural capital within the context of social development. The study employs documentary research combined with conceptual synthesis, drawing upon academic literature, policy documents, and regional cultural data from the selected provinces. The findings indicate that local festivals represent a significant form of cultural capital that can be developed into a “social learning space,” systematically connecting historical knowledge, identity, and cultural diversity with students’ learning processes. An approach integrating Active Learning and Place-Based Learning demonstrates strong potential to enhance knowledge, process skills, and attitudes, while fostering awareness of cultural values within local communities. The article proposes a conceptual framework applicable at both institutional and community levels to support sustainable social development grounded in cultural heritage.

Keywords: Cultural Capital, Festivals, Place-Based Learning, Social Development, Social Studies Learning Management

บทนำ

ประเทศไทยเป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งเกิดจากการสั่งสมภูมิปัญญา วิถีชีวิต มรดกวัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ของผู้คนในแต่ละภูมิภาคมาอย่างยาวนาน ความหลากหลายดังกล่าวได้ก่อให้เกิด “ทุนทางวัฒนธรรม” (Cultural Capital) อันเป็นทรัพยากรสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสและความเป็นไปได้ทางการเรียนรู้ของมนุษย์ (Bourdieu, 1986) ทุนทางวัฒนธรรมไม่เพียงเป็นมรดกทางวัฒนธรรม แต่ยังเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง สร้างความหมาย และส่งเสริมอัตลักษณ์ได้อย่างลึกซึ้ง

การจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจโครงสร้างสังคม คุณค่าความเป็นพลเมือง และความหลากหลายทางวัฒนธรรม การใช้ทุนทางวัฒนธรรมจึงสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มสาระ โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งผู้เรียนกำลังพัฒนาความคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจตนเอง และบทบาทในชุมชนของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

หนึ่งในรูปแบบของทุนทางวัฒนธรรมที่มีศักยภาพสูงและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ คือ เทศกาลท้องถิ่น (Local Festivals) โดยเทศกาลเป็นปรากฏการณ์วัฒนธรรมที่สะท้อนความเชื่อ พิธีกรรม ความศรัทธา ศิลปะ การแสดง และสุนทรียศาสตร์ของชุมชนซึ่งแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน สังคม และวิถีชีวิตในบริบทเฉพาะ (UNESCO, 2015) เทศกาลยังทำหน้าที่เป็น “วัฒนธรรมที่มีชีวิต” (Living Culture) ซึ่งผู้เรียนสามารถสัมผัสจริงผ่านประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและยั่งยืน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุโขทัย และสุพรรณบุรี เป็นตัวอย่างพื้นที่ที่มีเทศกาลท้องถิ่นหลากหลายและมีอัตลักษณ์เฉพาะถิ่น เช่น เทศกาลแห่เทียนและอยุธยายอยศยิ่งฟ้า เทศกาลลอยกระทงเผาเทียนเล่นไฟในสุโขทัย และเทศกาลตรุษจีนมังกรทองในสุพรรณบุรี เทศกาลท้องถิ่นเหล่านี้สะท้อนรากฐานทางวัฒนธรรมทั้งในมิติประวัติศาสตร์ คติความเชื่อ และความหลากหลายทางชาติพันธุ์ จึงเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่สามารถนำมาบูรณาการในรายวิชาสังคมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

การใช้เทศกาลเป็นฐาน การเรียนรู้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การสืบค้น การสังเกต การตั้งคำถาม และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Bonwell & Eison, 1991) ขณะเดียวกัน การเรียนรู้ฐานพื้นที่ ก็เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก

บริบทจริงในท้องถิ่น เช่น วัด โบราณสถาน พิธีกรรม หรือสถานที่จัดเทศกาล ฯลฯ ซึ่งช่วยเชื่อมโยงความรู้ทางสังคมศึกษากับโลกจริงได้อย่างลึกซึ้ง (Smith, 2002; Gruenewald, 2003) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Dewey (1938) ที่เสนอว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงมีความหมายมากกว่าการเรียนรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

แม้ว่าเทศกาลท้องถิ่นจะเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่มีศักยภาพสูงในการจัดการเรียนรู้ แต่สถานศึกษาหลายแห่งยังไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดกรอบแนวคิดที่เป็นระบบ ขาดแนวทางการออกแบบกิจกรรมที่ชัดเจน และขาดการเชื่อมโยงกับสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เช่น ความคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวทางจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลโดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมเป็นฐาน เพื่อพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะและเชื่อมโยงกับบริบทของผู้เรียนในแต่ละพื้นที่ งานวิจัยนี้จึงมุ่งสำรวจศักยภาพของทุนทางวัฒนธรรม วิเคราะห์แนวทางบูรณาการกับกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกและการเรียนรู้ฐานพื้นที่ ตลอดจนเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนในมิติความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างรอบด้าน

อย่างไรก็ตาม สถานศึกษายังขาดแนวทางเชิงระบบในการใช้เทศกาลเป็นฐาน การเรียนรู้งานวิจัยนี้จึงสังเคราะห์แนวทางการใช้ทุนวัฒนธรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาล: กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุโขทัย และสุพรรณบุรี ผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลโดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมเป็นฐานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในรายวิชาสังคมศึกษาได้จริงและเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายในบริบทวัฒนธรรมของตนเอง

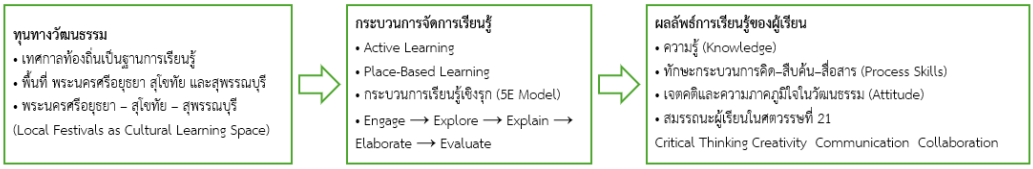
วัตถุประสงค์

1. ศึกษาศักยภาพของทุนทางวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุโขทัย และสุพรรณบุรี ที่สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลในรายวิชาสังคมศึกษา

2. วิเคราะห์แนวทางการบูรณาการทุนทางวัฒนธรรมเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการเรียนรู้ฐานพื้นที่

3. เสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลโดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงความหมายและพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยบูรณาการการศึกษาจากเอกสารและการศึกษาภาคสนาม เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของทุนทางวัฒนธรรมและสังเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาล โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study)

ศึกษาวรรณกรรมทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนทางวัฒนธรรม การเรียนรู้เชิงรุก การเรียนรู้ฐานพื้นที่ ตลอดจนเอกสารเชิงนโยบายและข้อมูลวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุโขทัย และสุพรรณบุรี เพื่อนำมาวิเคราะห์กรอบแนวคิดและกำหนดประเด็นศึกษา

2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study)

ลงพื้นที่ศึกษาเทศกาลและบริบททางวัฒนธรรมในจังหวัดที่กำหนด เพื่อสำรวจลักษณะกิจกรรม องค์ประกอบทางสังคม วัฒนธรรม และบทบาทของเทศกาลในชุมชน

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้รู้ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น, ผู้นำชุมชนหรือผู้จัดงานเทศกาล, ครูผู้สอนสังคมศึกษา, ผู้แทนหน่วยงานวัฒนธรรมในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณค่า บทบาท และศักยภาพของเทศกาลในฐานะทุนทางวัฒนธรรม

4. เครื่องมือวิจัยและวิธีการเก็บข้อมูล

4.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ใช้แนวคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบายมุมมองอย่างละเอียด

4.2 การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) จัดประชุมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์เทศกาลสู่การจัดการเรียนรู้

4.3 การศึกษาและติดตามกิจกรรมภาคปฏิบัติ สังเกตและบันทึกกระบวนการดำเนินกิจกรรมเทศกาลหรือกิจกรรมทดลองทางการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

5. การรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสังเกตภาคสนาม พร้อมบันทึกภาคสนามและจัดระบบข้อมูลอย่างเป็นหมวดหมู่

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการตีความเชิงแนวคิด (Interpretive Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ประเด็นสำคัญ และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวทางการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาล

7. การสรุปผลและการนำเสนอผลการวิจัย

สังเคราะห์ข้อค้นพบเชิงแนวคิดและจัดทำข้อเสนอแนวทางเชิงระบบ พร้อมนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบบทความวิชาการ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมทางวิชาการ และข้อมูลทุนทางวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุโขทัย และสุพรรณบุรี สามารถสรุปผลการศึกษาเชิงแนวคิดได้ดังต่อไปนี้

1. ศักยภาพของทุนทางวัฒนธรรมในพื้นที่ศึกษา พบว่า ทั้งสามจังหวัดมีทุนทางวัฒนธรรมที่หลากหลายและมีศักยภาพสูงต่อการนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา โดยเฉพาะเมื่อใช้ “เทศกาล” เป็นสื่อกลางในการเรียนรู้

1.1 พระนครศรีอยุธยา มีโบราณสถานสำคัญ เช่น วัดพระศรีสรรเพชญ์ วัดมหาธาตุ มีประเพณีและงานเทศกาล เช่น แห่เทียน งานกองข้าว เป็นพื้นที่ที่สะท้อน

“ความเป็นชาติไทยและรากประวัติศาสตร์” อย่างเด่นชัด เหมาะสำหรับพัฒนาความเข้าใจด้าน รัฐ อำนาจ ศาสนา และความเชื่อของสังคมไทย

1.2 สุโขทัยเป็นมรดกโลกทางวัฒนธรรม มีโบราณสถานจำนวนมากเทศกาล ลอยกระทงเผาเทียนเล่นไฟ เป็นทุนวัฒนธรรมโดดเด่น ส่งเสริมการเรียนรู้ด้าน ค่านิยม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ของมนุษย์กับธรรมชาติ

1.3 สุพรรณบุรี เทศกาลสำคัญ เช่น ตรุษจีนมังกรทอง และงานอนุสรณ์ดอนเจดีย์ สนับสนุนการเรียนรู้ด้านพหุวัฒนธรรม (multiculturalism) และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

2. ผลการวิเคราะห์พบว่า การบูรณาการทุนวัฒนธรรมกับกระบวนการเรียนรู้สามารถทำได้อย่างเป็นระบบตามแนวทาง ได้แก่ การใช้เทศกาลเป็นสื่อกลางการเรียนรู้ (Festival-based Learning Context) เทศกาลทำหน้าที่เป็น “คลังข้อมูลวัฒนธรรมมีชีวิต” ที่ให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง ทั้งนี้ เทศกาลประกอบด้วยพิธีกรรม ความเชื่อ ศิลปะ และประวัติศาสตร์ในบริบทเดียวกัน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจวัฒนธรรมแบบองค์รวม

3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) กิจกรรมที่สามารถใช้ในเทศกาล ได้แก่ การสังเกตสัญลักษณ์และพิธีกรรม การสืบค้นข้อมูลจากผู้รู้ท้องถิ่น การสัมภาษณ์หรือเก็บข้อมูลภาคสนาม การอภิปรายและสรุปความรู้ด้วยตนเอง

4. การเรียนรู้ฐานพื้นที่ (Place-Based Learning) ผู้เรียนเรียนรู้จากพื้นที่จริง เช่น วัดโบราณสถาน เวทีงานเทศกาล ทำให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้งในมิติพื้นที่ เวลา และผู้คน

5. การบูรณาการข้ามสาระ (Interdisciplinary Integration) บูรณาการสังคมศึกษาเข้ากับภาษาไทย ศิลปะ การงานอาชีพ และเทคโนโลยี ทำให้ผู้เรียนมีโอกาสสร้างสรรค์ชิ้นงาน เช่น นิทรรศการ โปสเตอร์ หรือสื่อดิจิทัล แนวทางบูรณาการทุนวัฒนธรรมกับกระบวนการเรียนรู้สามารถทำได้จริง มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุกและการเรียนรู้ฐานพื้นที่ ซึ่งช่วยยกระดับการเรียนรู้สังคมศึกษาให้เกิดความหมายและยั่งยืน

6. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงความหมายและสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาชี้ว่าการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลช่วยพัฒนาผู้เรียนใน 3 มิติ (K–P–A) คือ

1) ความรู้ (Knowledge) ผู้เรียนเข้าใจประเพณี วัฒนธรรม อัตลักษณ์ และความเชื่อของชุมชน เชื่อมโยงความรู้สังคมศึกษากับประสบการณ์จริงได้ดีขึ้น

2) ทักษะกระบวนการ (Process Skills) ผู้เรียนพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสืบค้นและตีความข้อมูลเชิงวัฒนธรรม

3) เจตคติ (Attitude) เกิดความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น มีความเคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม เกิดสำนึกพลเมืองและการอนุรักษ์วัฒนธรรม

ผลลัพธ์เชิงสมรรถนะ เทศกาลเป็นฐานการเรียนรู้ที่ส่งเสริม Critical Thinking Creativity Communication Collaboration และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) แนวทางการเรียนรู้ผ่านเทศกาลช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงความหมาย มีส่วนร่วมสูง และพัฒนาคุณลักษณะทางวัฒนธรรมควบคู่กับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างสมดุล

ตารางที่ 1 ตารางสรุป 5E (Engage–Explore–Explain–Elaborate–Evaluate) กิจกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาล

ขั้นตอน 5E	เป้าหมาย	ตัวอย่างกิจกรรม	หมายเหตุ
1. Engage กระตุ้นความสนใจ / นำเข้าสู่บทเรียน	ดึงดูดความสนใจ กระตุ้นความอยากรู้ เชื่อมโยงประสบการณ์เดิม	- เปิดคลิปเทศกาล “ลอยกระทงสุโขทัย / ตรุษจีนสุพรรณบุรี / แห่เทียนอยุธยา” แล้วให้ผู้เรียนตั้งคำถาม	
2.Explore สำรวจและสืบค้น	สำรวจ / ทดลอง / สืบค้นด้วยตนเอง	- ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง - เก็บข้อมูลจากแหล่งจริง	
3. Explain อธิบายและสร้างความเข้าใจ	อธิบาย / สรุปสิ่งที่ค้นพบ / เชื่อมโยงแนวคิดหลัก	ผู้เรียนเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ ความเชื่อและพหุวัฒนธรรม	

4. Elaborate ขยายความรู้ / ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่	ประยุกต์องค์ความรู้สู่สถานการณ์ใหม่และพัฒนาคิดสร้างสรรค์	- ออกแบบ “เทศกาลจำลอง” ภายในโรงเรียน เช่น ลอยกระทงรักษ์โลก หรืองานตรุษจีนจำลอง - ทำโปสเตอร์/อินโฟกราฟิกเล่าเรื่องเทศกาล - เปรียบเทียบเทศกาล 3 จังหวัด วิเคราะห์ความเหมือน–ความแตกต่าง	
5. Evaluate ประเมินผลและสะท้อนคิด	ตรวจสอบความเข้าใจ สมรรถนะและเจตคติของผู้เรียน	- ประเมินจากชิ้นงาน (โปสเตอร์ รายงาน เทศกาลจำลอง) - เขียน Reflection “ฉันได้เรียนรู้อะไรจากเทศกาลของชุมชน” - ประเมินสมรรถนะ K–P–A (ความรู้–ทักษะ–เจตคติ)	

สรุปได้ว่าทั้งสามจังหวัดมีทุนทางวัฒนธรรมที่เหมาะสมต่อการใช้เป็นพื้นที่เรียนรู้ทางสังคมศึกษา (Cultural Learning Space) ซึ่งสามารถสร้างการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และเชิงความหมายให้ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง เพื่อวิเคราะห์แนวทางการบูรณาการทุนวัฒนธรรมเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน เป็นแนวทางที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ทางสังคมศึกษาเข้ากับชีวิตจริงของผู้เรียน ผ่านประสบการณ์ในพื้นที่จริงของชุมชน กระบวนการดังกล่าวสร้างการเรียนรู้เชิงเนื้อหา แต่ยังพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยมีวัฒนธรรมเป็นทั้งเนื้อหา วิธีการ และเป้าหมายของการเรียนรู้

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพของทุนทางวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุโขทัย และสุพรรณบุรี วิเคราะห์แนวทางการบูรณาการทุนดังกล่าวเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาล และเสนอแนวทางจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทุนทางวัฒนธรรมของพื้นที่ศึกษาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงต่อการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ทั้งสามจังหวัดมีมรดกทางวัฒนธรรมที่หลากหลายและมีเอกลักษณ์เฉพาะ สามารถนำมาสร้างการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bourdieu (1986) ที่มองว่า ทุนทางวัฒนธรรมเป็นทรัพยากรที่สร้างคุณค่าทางสังคมและการศึกษาได้เมื่อถูกนำไปใช้ในบริบทที่เหมาะสม การนำทุนทางวัฒนธรรม เช่น เทศกาลลอยกระทงสุโขทัย งานตรุษจีนสุพรรณบุรี หรือประเพณีอยุธยา มาใช้ในการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจสังคมไทยผ่านองค์ประกอบที่จับต้องได้ เช่น พิธีกรรม สัญลักษณ์ ความเชื่อ และวิถีชีวิตของคนในชุมชน สอดคล้องกับ Smith (2002) และ UNESCO (2015) ที่ยืนยันว่า มรดกวัฒนธรรมและพื้นที่เรียนรู้จริง (authentic space) สามารถกระตุ้นการเรียนรู้เชิงความหมายได้ดีกว่าการเรียนรู้แบบท่องจำ

2. เทศกาลทำหน้าที่เป็น “Cultural Learning Space” ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ผลการศึกษายืนยันว่า เทศกาลมีความซับซ้อนทางสังคมและวัฒนธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายมิติ เช่น ประวัติศาสตร์ ความเชื่อ สัญลักษณ์ ศิลปะ และพิธีกรรม เมื่อผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วม จะเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Learning from Community และ Place-Based Learning ของ Gruenewald (2003) การเรียนรู้ผ่านเทศกาลช่วยให้ผู้เรียน สังเกตและตีความความหมายของพิธีกรรม วิเคราะห์รากฐานทางวัฒนธรรมของชุมชน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสังคมและสิ่งแวดล้อมเชื่อมโยงความรู้สังคมศึกษากับโลกความจริง สิ่งนี้สะท้อนมุมมองของ Dewey (1938) ที่ชี้ว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ดีที่สุดเมื่อผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

3. การบูรณาการ Active Learning และ Place-Based Learning ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะสำคัญอย่างเป็นรูปธรรม แนวทางดังกล่าวมีศักยภาพในการส่งเสริมทักษะคิด

วิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิด Active Learning (Bonwell & Eison, 1991) และการเรียนรู้เชิงสืบเสาะ (Inquiry-Based Learning) ที่ชี้ว่าผู้เรียนต้องมีบทบาทอย่างแท้จริงในกระบวนการสร้างความรู้ นอกจากนี้การเรียนรู้ในพื้นที่จริง เช่น วัด อุทยานประวัติศาสตร์ ถนนงานเทศกาล ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง (Deep Learning) ซึ่ง Gruenewald และ Sobel (2004) ชี้ว่า Place-Based Learning สามารถเชื่อมโยงผู้เรียนกับบริบททางสังคมได้อย่างทรงพลังเมื่อผสานกับทุนทางวัฒนธรรม จึงช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นความเชื่อมโยงของเวลาและสถานที่วิเคราะห์รากฐานวัฒนธรรมของตนเองพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมือง (Civic Identity) ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ. 2561 (ปรับปรุง 2565)

4. การเรียนรู้ผ่านเทศกาลช่วยเสริมสร้างอัตลักษณ์ ความภาคภูมิใจ และความเป็นพลเมืองที่พึงประสงค์ การที่ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในเทศกาล ทำให้เกิดการเรียนรู้ในมิติทางอารมณ์และค่านิยม (affective domain) เช่น ความภูมิใจในรากเหง้าของตน การเคารพความหลากหลาย และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนสอดคล้องกับงานของ Chambers (2019) ที่ระบุว่า เทศกาลเป็นพื้นที่สร้าง “collective memory” และ “cultural belonging” ซึ่งช่วยหล่อหลอมความเป็นพลเมืองเชิงวัฒนธรรม (cultural citizenship) ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลไม่เพียงสร้างความรู้ แต่ยังสร้างเจตคติที่ดีต่อสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

5. แนวทางจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลที่นำเสนอสามารถใช้ได้จริงในโรงเรียนไทย จากการสังเคราะห์พบว่า การออกแบบกิจกรรมตามขั้นตอน 5E ร่วมกับหน่วยการเรียนรู้เชิงวัฒนธรรม (Cultural Curriculum Unit) สามารถนำไปใช้ได้จริงในห้องเรียนสังคมศึกษา โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษานี้สนับสนุนแนวคิด Competency-Based Education ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ที่ต้องการให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะผ่านสถานการณ์จริง ไม่ใช่การเรียนรู้เนื้อหาเพียงอย่างเดียว

งานวิจัยครั้งนี้ มีความหมายสำคัญต่อวงการศึกษาไทย เนื่องจากแสดงให้เห็นว่า “ทุนทางวัฒนธรรม” ในท้องถิ่นสามารถพัฒนาเป็นฐานการเรียนรู้เชิงลึกที่สอดคล้องกับแนวทางสมรรถนะฐาน (Competency-Based Education) ของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม การใช้เทศกาลเป็นสื่อกลางช่วยยกระดับการเรียนรู้สังคมศึกษาให้เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน ลดปัญหาการเรียนรู้แบบท่องจำ และสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการ

เรียนรู้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ผ่านเทศกาลยังสามารถเป็นต้นแบบให้โรงเรียนในพื้นที่อื่นนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์ท้องถิ่นและพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งเป็นทิศทางสำคัญของการปฏิรูปการศึกษายุคปัจจุบันของไทย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุโขทัย และสุพรรณบุรี มีทุนทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทั้งด้านประวัติศาสตร์ ความเชื่อ ประเพณี และเทศกาลท้องถิ่น ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นฐานการเรียนรู้ผ่านเทศกาลได้อย่างมีศักยภาพ เทศกาลทำหน้าที่เป็นพื้นที่เรียนรู้ที่เชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านประวัติศาสตร์ อัตลักษณ์ และความหลากหลายทางวัฒนธรรมเข้ากับบริบทจริงของชุมชน การบูรณาการการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้ฐานพื้นที่ (Place-Based Learning) ในการจัดกิจกรรมผ่านเทศกาล มีส่วนส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติของผู้เรียน ควบคู่กับการเสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อคุณค่าทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น แนวทางดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมอย่างมีความหมาย **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1. สำหรับครูผู้สอนสังคมศึกษาใช้เทศกาลในพื้นที่เป็นหน่วยการเรียนรู้เพื่อเชื่อมโยงบทเรียนกับชีวิตจริงใช้กระบวนการ Active Learning และ Place-Based Learning เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนร่วมมือกับผู้รู้ท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมภาคสนามและการสืบค้นวัฒนธรรม 2. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ผสานทุนทางวัฒนธรรมกับแผนการเรียนรู้ส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม เช่น นิทรรศการ งานชุมชนจำลอง หรือศึกษานอกสถานที่ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนเพื่อใช้เทศกาลเป็นแหล่งเรียนรู้จริง **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 1. วิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียนจริงทดลองใช้หน่วยการเรียนรู้จากเทศกาลและวัดผลสมรรถนะผู้เรียนจริงในพื้นที่ 2. พัฒนาแบบเรียนชุดกิจกรรม หรือสื่อดิจิทัล VR/AR จากเทศกาลท้องถิ่น 3. วิจัยเปรียบเทียบในพื้นที่อื่นศึกษาเทศกาลในภาคเหนือ ภาคอีสาน หรือภาคใต้ เพื่อเปรียบเทียบบริบทวัฒนธรรมศึกษาบทบาทครอบครัวและชุมชน

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การจัดการการท่องเที่ยวเชิงเทศกาลอย่างยั่งยืน ภายใต้หน่วยบ่มเพาะวิจัยเฉพาะทางการท่องเที่ยวเชิงเทศกาลและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งได้รับทุนอุดหนุนวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามกรอบทุนสนับสนุนงานวิจัยมูลฐาน (Fundamental Fund) ประเภทโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยบ่มเพาะการวิจัยเฉพาะทาง (Special Research Incubator Unit) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รหัสโครงการวิจัย FF(KU-SRIU)25.67 (ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ : COE No. COE68/063)

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย พ.ศ. 2563. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). Active learning: Creating excitement in the classroom. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1. George Washington University.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), Handbook of theory and research for the sociology of education (pp. 241–258). Greenwood Press.

Chambers, R. (2019). Cultural memory and community identity. Oxford University Press.

Dewey, J. (1938). Experience and education. Macmillan.

Gruenewald, D. A. (2003). The best of both worlds: A critical pedagogy of place. Educational Researcher, 32(4), 3–12.

Gruenewald, D. A., & Sobel, D. (2004). Place-based education in the 21st century: Perspectives, practices, and possibilities. Lawrence Erlbaum Associates.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). Naturalistic inquiry. Sage Publications.

Smith, G. A. (2002). Place-based education: Learning to be where we are. Phi Delta Kappan, 83(8), 584–594.

UNESCO. (2015). Rethinking education: Towards a global common good? UNESCO Publishing.

การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*

LEARNING MANAGEMENT IN THE DIGITAL ERA AT PHRA PARIYATTI DHAMMA SCHOOL GENERAL EDUCATION SECTION

พระครูสิริปริยัตโยดม ไวยุวัฒน์[1], วิชิต ไชยชนะ[2], มะลิ ทิพพ์ประจง[3], พระครูสังฆรักษ์สมพงศ์ จิรสุโก (สืบเหล่ารบ)[4] และ มินทร์ลดา คงอยู่[5]

Phra Khru Siri Pariyatyodom Waiyuwatt[1], wichit chaichana[2], Mali Thipprajong[3], Phrakhru Sangkharak Sompong Jirasupo (Sueblaorob)[4] and Minlada Kongyu[5]

[1-5]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[1-5]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author's Email: noppwan08@gmail.com

วันที่รับบทความ : 11 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 21 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 23 พฤษภาคม 2569

Received 11 May 2026; Revised 21 May 2026; Accepted 23 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง "การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา" มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพการณ์และองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และ 2) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของศาสนทายาทในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่าการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered Approach) เพื่อสร้าง

Citation:

*พระครูสิริปริยัตโยดม ไวยุวัฒน์, วิชิต ไชยชนะ, มะลิ ทิพพ์ประจง, พระครูสังฆรักษ์สมพงศ์ จิรสุโก (สืบเหล่ารบ) และ มินทร์ลดา คงอยู่. (2569). การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 811-821.

Phra Khru Siri Pariyatyodom Waiyuwatt, wichit chaichana, Mali Thipprajong, Phrakhru Sangkharak Sompong Jirasupo (Sueblaorob) and Minlada Kongyu. (2026). Learning Management In The Digital Era At Phra Pariyatti Dhamma School General Education Section. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 811-821.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

สมรรถนะตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สำหรับแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ 2)การจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล 3) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและ 4) การนิเทศการศึกษาแบบกัลยาณมิตรทางไกลซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามารถปรับตัวเข้ากับโลกยุคใหม่โดยยังคงรักษาอัตลักษณ์ทางศาสนธรรมไว้ได้อย่างมั่นคง

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้, ยุคดิจิทัล, โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา, การบริหารวิชาการ

Abstract

This academic article, titled "Learning Management in the Digital Era at Phra Pariyatti Dhamma School General Education Section," aims to 1) analyze the current situations and components of learning management in the digital era for Phra Pariyatti Dhamma schools, and 2) propose guidelines for developing learning management consistent with the context of Buddhist novices in the 21st century. The study's findings indicate that learning management in the digital era involves the integration of information technology with a learner-centered approach to cultivate core competencies as prescribed in the National Scheme of Education B.E. 2560-2579 (2017-2036). The key development guidelines encompass four primary dimensions 1) integrated curriculum development, 2) learning management via digital platforms, 3) authentic assessment and evaluation, and 4) remote "Kalayanamitra"(friendly) educational supervision. These approaches will empower learners in Phra Pariyatti Dhamma schools to effectively adapt to the modern world while steadfastly maintaining their religious and spiritual identities.

Keywords: Learning Management, DigitalEra, Phra Pariyatti Dhamma School, Academic Management

บทนำ

บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมไทยในยุคเปลี่ยนผ่านท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ภาคส่วนการศึกษาไทยจำต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการเรียนรู้แบบดั้งเดิมสู่การเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัดด้านสถานที่และเวลาการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution Industry 4.0) ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง (Disruption) ต่อทุกโครงสร้างของสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมรวมถึงสถาบันทางศาสนาและสถานศึกษา ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสื่อสารเปรียบเสมือนพลังขับเคลื่อนที่ทำให้พรมแดนแห่งความรู้ถูกทลายลงก่อให้เกิดพลวัตในการเข้าถึงข้อมูลมหาศาล (Information Explosion) ซึ่งเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและวิธีการเรียนรู้ของมนุษย์ไปอย่างสิ้นเชิงในมิติของการศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลเปรียบเสมือน “ดาบสองคม” ที่นำมาซึ่งโอกาสอันมหาศาลในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรมล้ำสมัย เช่น ระบบคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ที่ช่วยให้การเข้าถึงแหล่งข้อมูลจากทุกมุมโลกเป็นไปได้อย่างรวดเร็วอย่างไรก็ตาม ในอีกด้านหนึ่งความก้าวหน้าเหล่านี้ก็นำมาซึ่งความเสี่ยงต่อการเสื่อมถอยของค่านิยม จริยธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามหากกระบวนการนำเทคโนโลยีมาใช้ขาดระบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและขาดการกำกับดูแลที่เหมาะสม(Digital Citizenship) ความท้าทายนี้จึงตกอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่จะต้องทำหน้าที่เป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Change Agent) เพื่อนำพาสถาบันการศึกษาให้ก้าวข้ามผ่านวิกฤตสู่โอกาสในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สถานะและบทบาทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในฐานะสถาบันการศึกษาเฉพาะทางที่ตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐและคณะสงฆ์มีบทบาทสำคัญยิ่งในการผลิต “ศาสนทายาท” ให้มีความรู้คู่คุณธรรมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาประเภทนี้มีลักษณะพิเศษที่เป็นเอกลักษณ์คือการใช้หลักสูตรคู่ขนานระหว่าง “นักธรรม-บาลี” (พุทธศาสตร์) และ “วิชาสามัญศึกษา” (ศาสตร์สากล) เป้าหมายหลักคือการหล่อหลอมให้ศาสนทายาทมีความแตกฉานในพระธรรมวินัยขณะเดียวกันก็มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ทัดเทียมกับนักเรียนในโรงเรียนทั่วไปเพื่อให้สามารถดำรงตนเป็นหลักชัยทางวิญญาณและปัญญาให้กับสังคมไทยในอนาคต อย่างไรก็ตามเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบโรงเรียนพระปริยัติธรรมจึงมิอาจหลีกเลี่ยงกระแสเทคโนโลยีนี้ได้การ

ยึดติดกับวิธีการสอนแบบดั้งเดิม (Traditional Teaching) ที่เน้นการท่องจำและการบรรยาย เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างสมรรถนะ (Competency) ให้แก่สามเณรนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ความจำเป็นในการยกระดับด้วย “นวัตกรรมดิจิทัล” จึงไม่ใช่เพียงเรื่องของความทันสมัย แต่เป็นเรื่องของ “ความอยู่รอดทางการศึกษา” เพื่อให้สามเณรมีทักษะในการวิเคราะห์สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเท่าทันต่อสังคมยุค 4.0 ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และการเชื่อมต่อที่ไร้รอยต่อ

ความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ท่ามกลางวัฒนธรรมดิจิทัลกระแสโลกาภิวัตน์ได้นำทั้งคุณประโยชน์และภัยคุกคามมาสู่กระบวนการเรียนการสอนสถานศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับตัวจากเดิมที่เป็น “แหล่งรับความรู้” (Place of Learning) ไปสู่การเป็น “ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้” (Learning Ecosystem) การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลไม่ได้หมายถึงเพียงการจัดหาคอมพิวเตอร์หรือแท็บเล็ตให้แก่ผู้เรียนแต่หมายถึงการปรับเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) ของครูผู้สอนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ(Learner-Centered) โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (In dividual Differences) เพื่อตอบสนองความต้องการ ความสนใจและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละรูปที่มีความหลากหลาย สถาบันการศึกษาในสังกัดกองพุทธศาสนศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจำต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรทางการศึกษาทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่น การจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มที่หลากหลายและการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ความเป็น “ยุคดิจิทัล” (Digital Era) ได้สร้างสภาพการณ์ที่เรียกว่า “การศึกษาที่ไร้กำแพง” ซึ่งหากโรงเรียนพระปริยัติธรรมสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเหล่านี้เข้ากับหลักพุทธธรรมได้อย่างลงตัวจะเป็นการเปิดโอกาสให้พระพุทธศาสนาได้แสดงบทบาทชี้นำสังคมผ่านสื่อสมัยใหม่ได้อย่างทรงพลังและเข้าถึงคนรุ่นใหม่ได้กว้างขวางยิ่งขึ้นความสำคัญของการศึกษาจากสภาพการณ์และความสำคัญดังกล่าวจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการ 4 ด้านหลัก ได้แก่

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

2) ด้านการจัดการเรียนรู้

3) ด้านการวัดผลและประเมินผล

4) ด้านการนิเทศการศึกษาทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาที่มีความสมบูรณ์เชิงวิชาการและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของสถานศึกษาพระปริยัติ

ธรรมการศึกษาครั้งนี้จึงไม่ใช่เพียงการหาคำตอบในเชิงปริมาณแต่เป็นการแสวงหา “รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม” (Optimized Learning Model) ที่จะช่วยส่งเสริมให้ศาสนทายาทมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Skills) มีความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence) และสามารถนำความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาต้นแบบที่ทรงคุณค่าและยั่งยืนในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลสืบไป

บริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่าน

วิวัฒนาการและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามีรากฐานสำคัญมาจากการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยที่มุ่งเน้นการสืบทอดพระธรรมวินัย แต่ด้วยความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่ต้องการให้พระภิกษุสามเณรมีความรู้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่จึงเกิดการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่กุลบุตรที่เข้ามาบวชเรียนในรูปแบบของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่ไปกับนักธรรมและบาลีในอดีตสถานศึกษาเหล่านี้สังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมุ่งเน้นการจัดการศึกษาในฐานะส่วนหนึ่งของงานเผยแผ่ศาสนาต่อมาได้มีการปฏิรูประบบราชการและการศึกษาส่งผลให้มีการเปลี่ยนผ่านสู่การกำกับดูแลของ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยมีจุดเปลี่ยนสำคัญทางกฎหมายคือการตรากฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 ซึ่งเป็นการรับรองสถานะทางกฎหมายให้สถานศึกษาของคณะสงฆ์สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรแกนกลางได้เทียบเท่ากับโรงเรียนสามัญทั่วไป การปรับเปลี่ยนนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของรัฐในการ บูรณาการการศึกษาทางธรรมและทางโลกเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างศาสนทายาทที่มีคุณภาพและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมสมัยใหม่ได้อย่างสง่างาม การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ ในปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มิได้ดำเนินไปอย่างอิสระเพียงลำพังแต่ต้องวางรากฐานให้สอดรับกับสถาปัตยกรรมทางนโยบายของประเทศ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติให้มีศักยภาพในการแข่งขันและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21ภายใต้กรอบนโยบายดังกล่าว โรงเรียนพระปริยัติธรรมถูกคาดหวังให้เป็นฐานในการสร้าง “ทุนมนุษย์” ที่มีคุณธรรมสูงและมีทักษะทางปัญญาที่ทันสมัยการจัด

การศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะสำคัญโดยเฉพาะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้น การวิเคราะห์และการสื่อสารธรรมะในรูปแบบที่คนยุคดิจิทัลเข้าถึงได้ง่ายสิ่งนี้ถือเป็นการปฏิรูปครั้งสำคัญที่เปลี่ยนบทบาทของโรงเรียนจากสถานศึกษาแบบประเพณีนิยม “สู่” สถานศึกษาเชิงนวัตกรรม"ที่สามารถขับเคลื่อนงานศาสนจักรให้ก้าวหน้าไปพร้อมกับงานอาณาจักรได้อย่างมีประสิทธิภาพการยกระดับ Digital Literacy จากความฉลาดทางเทคโนโลยีสู่ปัญญาทางธรรม ปัจจัยสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการเปลี่ยนผ่านในครั้งนี้คือการพัฒนา “Digital Literacy” หรือความฉลาดทางดิจิทัล ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในตัวผู้สอน(พระอาจารย์และครูคฤหัสถ์) และตัวผู้เรียน (สามเณรนักเรียน)ความฉลาดทางดิจิทัลในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้นมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าเพียงการใช้เครื่องมือสื่อสารแต่หมายรวมถึงการเข้าถึงและประมวลผลข้อมูล ความสามารถในการสืบค้นคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาจากฐานข้อมูลดิจิทัล (Digital Tipitaka) และเปรียบเทียบกับข้อมูลวิชาการสมัยใหม่การสื่อสารและสร้างสรรค์ การนำหลักพุทธธรรมมาแปรรูปให้เป็น “เนื้อหาดิจิทัล” (Digital Content) ที่สร้างสรรค์เพื่อการเผยแผ่ในสื่อสังคมออนไลน์อย่างเหมาะสมความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล การใช้สื่ออย่างมีสติรู้เท่าทันภัยคุกคามทางไซเบอร์ และรักษาอัตลักษณ์แห่งสมณเพศในพื้นที่เสมือนจริง การพัฒนาทักษะเหล่านี้ช่วยให้กระบวนการทางศาสนศึกษาไม่แยกขาดจาก"โลกแห่งความเป็นจริง"แต่เป็นการนำเอาความจริงของโลกในยุคดิจิทัลที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน มาวิเคราะห์และอธิบายผ่านเลนส์ของหลักพุทธธรรม (Applying Dhamma to Digital Reality) ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นถึงความสอดคล้องของธรรมะที่สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาชีวิตและสังคมในทุกยุคสมัยได้อย่างแท้จริง

ความท้าทายและโอกาสในการปรับตัวของศาสนทายาท ยุคเปลี่ยนผ่านนี้นำมาซึ่งความท้าทายประการสำคัญคือการรักษาความสมดุลระหว่าง “วิถีธรรมดั้งเดิม” กับ “เทคโนโลยีสมัยใหม่” โรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องเผชิญกับโจทย์ที่ว่าจะทำอย่างไรให้การนำiPadหรือคอมพิวเตอร์เข้ามาในห้องเรียนไม่กลายเป็นเครื่องมือที่บั่นทอนสมาธิหรือข้อวัตรปฏิบัติของสามเณรในทางกลับกัน สิ่งนี้กลายเป็นโอกาสอันดีที่จะพิสูจน์ว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งเหตุผลและปัญญา (Science of Wisdom) ที่สามารถอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างเกื้อกูลโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคเปลี่ยนผ่านจึงต้องทำหน้าที่เป็น “สะพานเชื่อม” (The Bridge) ที่เชื่อมโยงอดีตอันทรงคุณค่าเข้ากับอนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมโดยใช้ความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเป็นพลังส่งเสริมให้ศาสนทายาทเป็น"ผู้รู้เท่าทันโลกและมีใจเหนือโลก"พร้อมที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในสังคมที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารอย่างมี

คุณภาพสืบไปการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับวิวัฒนาการของเทคโนโลยีในแต่ละช่วงวัย (Generations) และการเชื่อมโยงเข้ากับบริบทการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์เพื่อให้เห็นภาพการเปลี่ยนผ่านจาก “ห้องเรียนแบบดั้งเดิม” สู่ “ห้องเรียนอัจฉริยะ” อย่างเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

พัฒนาการของยุคดิจิทัลและผลกระทบต่อการศึกษาความเข้าใจในวิวัฒนาการของยุคดิจิทัลถือเป็นเข็มทิศสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในการวางกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดรับกับพฤติกรรมของผู้เรียนในแต่ละยุคสมัยโดยสามารถแบ่งลำดับพัฒนาการและผลกระทบที่มีต่อสถานศึกษาพระปริยัติธรรมได้เป็น 4 ระยะสำคัญ (Marketeer Team, 2016) ดังนี้

Digital 1.0 ยุคแห่งการเปิดประตูสู่โลกกว้าง(The Internet Era)ในยุคเริ่มต้นนี้เทคโนโลยีเน้นไปที่การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (World Wide Web) การสื่อสารส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของเว็บไซต์และอีเมล (E-mail) ผลกระทบต่อการศึกษา เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนวิธีการสืบค้นข้อมูลจากห้องสมุดทางกายภาพสู่ห้องสมุดดิจิทัล สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม ยุคนี้ทำให้สามเณรนักเรียนเริ่มเข้าถึง “พระไตรปิฎกฉบับคอมพิวเตอร์” หรือเว็บไซต์ที่รวบรวมเนื้อหาวิชาสามัญศึกษาทำให้ข้อจำกัดเรื่องการขาดแคลนตำราเรียนในพื้นที่ห่างไกลเริ่มได้รับการแก้ไขด้วยข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล

Digital 2.0 ยุคแห่งการสร้างเครือข่ายและการปฏิสัมพันธ์ (Social Media Era)เป็นยุคที่เทคโนโลยีอนุญาตให้ผู้ใช้งานสามารถสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น Facebook, Line และ YouTube ผลกระทบต่อการศึกษา เกิดแนวคิด “การเรียนรู้ทางสังคม” (Social Learning) ครูและนักเรียนเริ่มใช้ช่องทางออนไลน์ในการส่งงานปรึกษาบทเรียน หรือสร้างกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในส่วนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมยุคนี้ช่วยให้การนิเทศการสอนและการสื่อสารระหว่างสถานศึกษากับส่วนกลาง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ) มีความรวดเร็วขึ้นและเริ่มมีการนำสื่อวิดีโอธรรมะมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนเพื่อสร้างความน่าสนใจ

Digital 3.0 ยุคแห่งข้อมูลและการเชื่อมต่อที่ไร้พรมแดน (Data & Cloud Era) ยุคนี้โดดเด่นด้วยการประมวลผลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud Computing) ซึ่งช่วยให้การเข้าถึงข้อมูลสามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลาและทุกอุปกรณ์ รวมถึงการเริ่มนำระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ในการบริหารจัดการ ผลกระทบต่อการศึกษา สถานศึกษาเริ่มเปลี่ยนจากการเก็บ

เอกสารในตู้เอกสารมาเป็น “ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้” (Learning Management System LMS)เช่น Google Classroom หรือ Moodle สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม ยุคนี้ถือเป็นจุดเปลี่ยนในการจัดเก็บผลการเรียนและข้อมูลศาสนทายาทอย่างเป็นระบบทำให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการศึกษาและความถนัดของสามเณรรายบุคคลได้แม่นยำขึ้นการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงห้องเรียนสี่เหลี่ยมแต่ขยายไปสู่โลกเสมือนจริงที่เชื่อมต่อข้อมูลจากทั่วโลก

Digital 4.0 ยุคแห่งความฉลาดล้ำทางนวัตกรรม (The Intelligent Era) เป็นยุคที่เทคโนโลยีมี “ปัญญา” ผ่านการพัฒนาระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) ซึ่งสามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจแทนมนุษย์ได้ในบางภารกิจผลกระทบต่อการศึกษาเกิดนวัตกรรมการเรียนรู้แบบ “Adaptive Learning” หรือการเรียนรู้ที่ปรับเปลี่ยนตามระดับความสามารถของผู้เรียนแต่ละรูปโดยอัตโนมัติสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม การก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 หมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (Creative Learning Environment) ที่สามารถใช้เทคโนโลยีโลกเสมือน (Virtual Reality VR) หรือสื่อประสม (Multimedia) ในการจำลองสถานการณ์ทางจริยธรรมหรือภาพเหตุการณ์ในพุทธประวัติที่ซับซ้อนให้เห็นภาพพจน์ที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและน่าสนใจยิ่งขึ้น

บทสรุปของผลกระทบต่อพระปริยัติธรรมศึกษา พัฒนาการจากยุค 1.0 ถึง 4.0ส่งผลให้สถานศึกษาพระปริยัติธรรมต้องเร่งปรับตัวจากการเป็นผู้รับเทคโนโลยี มาเป็นผู้ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้หมายถึงการทิ้งรากฐานดั้งเดิมแต่เป็นการใช้เทคโนโลยีเป็นยานพาหนะ ในการนำพาความรู้ทางธรรมและวิชาสามัญไปสู่ตัวผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดทำให้การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาและเผยแผ่พระธรรมวินัยให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารวิชาการ 4 ด้านในยุคดิจิทัล (Core Academic Management)เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีความครอบคลุมและทรงประสิทธิภาพตามหลักวิชาการจำต้องมีการบริหารจัดการองค์ประกอบวิชาการในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หลักสูตรเปรียบเสมือนเข็มทิศและพิมพ์เขียวของการจัดการศึกษา (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554) ในบริบทของยุคดิจิทัลหลักสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องก้าวข้ามผ่านรูปแบบการเรียนรู้แบบตายตัว (Fixed Curriculum) สู่ “หลักสูตรยืดหยุ่น” (Flexible Curriculum) ที่สามารถปรับเปลี่ยนให้ทันต่อพลวัตของโลก โดยมุ่งเน้นในประเด็น ดังนี้

การบูรณาการเนื้อหาเชิงสร้างสรรค์ มิใช่เพียงการสอนวิชาคอมพิวเตอร์แยกจากวิชาธรรมะแต่เป็นการผสมผสานทักษะดิจิทัลเข้ากับพุทธศาสตร์ เช่น การใช้ฐานข้อมูลพระไตรปิฎกออนไลน์เพื่อการวิเคราะห์หลักธรรมเชิงลึกหรือการสร้างสื่อนำเสนอธรรมะด้วยอินโฟกราฟิก (Infographic) ความสอดคล้องกับบริบททองถิ่นและอัตลักษณ์ การนำเอาต้นทุนทางวัฒนธรรมในพื้นที่(เช่น ประวัติศาสตร์วัดและชุมชน)มาสร้างเป็นสถานการณ์จำลองหรือกรณีศึกษาในรูปแบบสื่อดิจิทัล เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างพุทธศิลป์พุทธธรรม และชีวิตจริง เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนา การเปิดพื้นที่ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภาคประชาสังคม และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิพากษ์และออกแบบมาตรฐานการเรียนรู้ เพื่อให้มั่นใจว่าศาสนทายาทจะได้รับการปลูกฝังทักษะที่สังคมต้องการอย่างแท้จริง

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)การจัดการเรียนรู้คือหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนผ่านจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ มัวร์ (Moore, 1992) เน้นย้ำว่าครูต้องเป็นผู้กระตุ้นศักยภาพของผู้เรียนให้ถึงขีดสุด แนวทางที่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคนี้ประกอบด้วย Active Learning และการสร้างองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีเป็น “เครื่องมือสร้าง” (Construction Tools) มิใช่เพียง “เครื่องมือรับ” กระตุ้นให้สามเณรเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ผ่านการแก้ปัญหา (Problem-based Learning) โดยใช้แหล่งข้อมูลดิจิทัล Blended Learning (การเรียนรู้แบบผสมผสาน) การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ไร้รอยต่อระหว่างการฝึกปฏิบัติในห้องเรียน (On-site) กับการเข้าถึงบทเรียนและกิจกรรมผ่านระบบLMS (Learning Management System) เช่น Google Classroom เพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาตามอัธยาศัย Personalized Learning (การเรียนรู้รายบุคคล) การใช้เทคโนโลยีช่วยคัดกรองและจัดสรรเนื้อหาให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) เพื่อส่งเสริมความถนัดของสามเณรแต่ละรูปที่มีความสนใจแตกต่างกันทั้งในด้านภาษาบาลี วิทยาศาสตร์ หรือศิลปะ

3. ด้านการวัดผลและประเมินผล (Measurement and Evaluation)ในยุคดิจิทัล กระบวนการวัดผลต้องปรับเปลี่ยนจากการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ปลายทาง (Summative) มาเป็นการประเมินเพื่อพัฒนา (Formative) และการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) Digital Portfolios การเปลี่ยนจากการเก็บแผ่นพับหรือเอกสารมาเป็นการสะสมผลงาน กิจกรรม และความก้าวหน้าในรูปแบบแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งสามารถแสดงพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างรอบด้านและเป็นระบบ Interactive & Real-time

Feedback การใช้เครื่องมือตอบโต้แบบฉับพลัน (เช่น Kahoot หรือ Quizizz) เพื่อสำรวจความเข้าใจของผู้เรียนระหว่างการสอนช่วยให้ครูสามารถปรับวิธีการสอนได้ทันท่วงทีตามการตอบสนองของผู้เรียนData-Driven Assessment การนำข้อมูลคะแนนและพฤติกรรมการเรียนรู้มาวิเคราะห์ (Learning Analytics) เพื่อระบุจุดอ่อนและจุดแข็งของผู้เรียนเป็นรายรูป ช่วยให้สถานศึกษาสามารถให้การสนับสนุนหรือซ่อมเสริมได้อย่างตรงจุด (Wiggins,1998)

4. ด้านการนิเทศการศึกษา (Educational Supervision)การนิเทศคือกระบวนการสร้าง “กัลยาณมิตร” ทางวิชาการ (สันติ บุญภิรมย์, 2552) เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนของครู โดยปรับสู่รูปแบบ “Digital Supervision Cyber Supervision” การใช้ระบบการนิเทศผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์หรือการใช้บันทึกการสอนในห้องเรียนออนไลน์มาวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อลดข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลาProfessional Learning Community (PLC) บนฐานดิจิทัล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือออนไลน์ระหว่างกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมเพื่อแลกเปลี่ยนแผนการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอน และนวัตกรรมสื่อซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้พัฒนาจากสถาบันการศึกษาทางศาสนาที่มุ่งเน้นการเรียนพระธรรมวินัย สู่การเป็นสถานศึกษาที่บูรณาการความรู้ทางธรรมและวิชาสามัญเข้าด้วยกัน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนโยบายการศึกษาของประเทศ ในยุคดิจิทัล โรงเรียนต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยมุ่งพัฒนาความฉลาดทางดิจิทัลควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม และหลักพุทธธรรม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทัน การเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยีตั้งแต่ Digital 1.0 ถึง Digital 4.0 ส่งผลให้รูปแบบการจัดการศึกษาเปลี่ยนจากการเรียนรู้แบบดั้งเดิมไปสู่การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนมากขึ้น ดังนั้น การบริหารวิชาการจึงต้องพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และการนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล เพื่อสร้างศาสนทายาทที่มีทั้งความรู้ทางวิชาการ ความรู้ทางธรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเกิดความยั่งยืน ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ลดความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี ยกระดับครูให้เป็นผู้สร้างสรรค์สื่อดิจิทัล และนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการดูแลและพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล โดยยึดหลัก “เทคโนโลยีนำ ศาสนธรรมเป็นฐาน” องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบคือการบูรณาการพุทธศาสตร์กับเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกื้อกูลกันผ่านรูปแบบการเรียนรู้ “วิถีพุทธ–ดิจิทัล” ที่มุ่งพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญาควบคู่กับทักษะดิจิทัล เพื่อสร้าง “Smart Sangha” หรือศาสนทายาทที่มีทั้งความรู้ทางธรรม ความสามารถทางเทคโนโลยี และจริยธรรมที่มั่นคง ขณะเดียวกันการบริหารวิชาการต้องปรับสู่รูปแบบบูรณาการฐานสมรรถนะ ใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรดิจิทัลและการประเมินผลจากร่องรอยการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล เพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน สะท้อนว่าความสำเร็จของการศึกษาในยุคดิจิทัลไม่ได้อยู่ที่ความทันสมัยของอุปกรณ์เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับระบบบริหารจัดการที่สามารถผสานพุทธธรรมและเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาศาสนทายาทที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญของสังคมไทยในอนาคตอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อาร์ แอนด์ เอ็น ปริ้นท์.

บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.

Marketeer Team. (2559). ยุคดิจิทัล 1.0-4.0. Marketeer Online. เรียกใช้เมื่อ 13 กันยายน 2559 จาก https://marketeeronline.co/archives/24632

Moore, K. D. (1992). Classroom teaching skills. McGraw-Hill.

Wiggins, G. (1998). Educative assessment: Designing assessments to inform and improve student performance. Jossey-Bass.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*

DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS FOR PROMOTE TEACHERS' INNOVATIVE THINKING SKILLS IN THE KHAM LAI–DON YAI SCHOOL NETWORK UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

มริษา คำหล่อ[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[3]

Mrisa Khomlo[1], Surangkana Manyanon[2] and Charoenwit Somphongtam[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School, Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: Marisakomhlor@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 11 June 2026; Accepted 13 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่ม

Citation:

*มริษา คำหล่อ, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2569). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 822-838.

Mrisa Khomlo, Surangkana Manyanon and Charoenwit Somphongtam. (2026). Digital Leadership Of School Administrators For Promote Teachers' Innovative Thinking Skills In The Kham Lai–Don Yai School Network Under The Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 822-838.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

เครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ โดยสภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .450-.775 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .440-.875 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบฉบับสมบูรณ์ จำนวน 128 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาหาค่าความถี่

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.55, σ = .703) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.69, σ = .470) สำหรับแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม สนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา จัดระบบ Coaching and Mentoring พัฒนาครูรายบุคคล สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ และการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

Abstract

The purposes of this research were to investigate the current and desirable conditions of transformational leadership among school administrators for enhancing teachers' active learning management competencies and to propose development guidelines for such leadership. The sample consisted of 128 participants, including school administrators and teachers from the Kham Lai–Don Yai School Network. The research instrument was a 40-item questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index of 1.00 for all items. The discrimination indices of the current-condition questionnaire ranged from .450 to .775, with a reliability coefficient of .94, while those of the desirable-condition questionnaire ranged from .440 to .875, with a reliability coefficient of .96. A total of 128 completed questionnaires were returned and analyzed. Quantitative data

were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, whereas qualitative data were analyzed through content analysis and subsequently summarized by frequency.

The findings revealed that the current condition of transformational leadership among school administrators for promoting teachers' active learning management competencies was at a high level (μ = 3.55, σ = .703), whereas the desirable condition was at the highest level (μ = 4.69, σ = .470). The proposed development guidelines indicated that school administrators should demonstrate visionary leadership, encourage teacher participation in educational development, support the utilization of instructional media, innovations, and educational technologies, and establish coaching and mentoring systems for individualized teacher development. Furthermore, administrators should foster a positive learning-oriented organizational culture and promote active learning practices that emphasize critical thinking, hands-on learning experiences, and the holistic development of learners to maximize their potential and sustainably enhance the quality of active learning management.

Keywords: Transformational Leadership, Teachers' Active Learning Management Competencies

บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดสำคัญทางการบริหารการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพของครูให้ก้าวสู่เป้าหมายร่วมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bass & Avolio, 1990; Hoy & Miskel, 2012) ควบคู่กับแนวคิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ผ่านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการลงมือปฏิบัติจริง อันเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (Bonwell & Eison, 1991) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิง

รุกของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและความสำเร็จของสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า การขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังประสบข้อจำกัดหลายประการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความชัดเจนในการกำหนดวิสัยทัศน์และการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้ ขณะที่ครูผู้สอนบางส่วนยังขาดสมรรถนะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบูรณาการเทคโนโลยีและการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ประกอบกับข้อจำกัดด้านทรัพยากรงบประมาณ และระบบการนิเทศติดตามที่ยังไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อให้ได้สารสนเทศและแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมในการยกระดับคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และประสิทธิผลของสถานศึกษา (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวมให้สูงขึ้นต่อไปอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดย Hoy and Miskel (2012) อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยพัฒนาศักยภาพครู สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะการคิดขั้นสูง และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดย Zeiger (2015) เสนอว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ของ Hoy and Miskel (2012) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3. ด้าน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดของ Zeiger (2015) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2. ด้านการออกแบบและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ 3. ด้านการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4. ด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ 5. ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 6. ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 10 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 128 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครูผู้สอน จำนวน 118 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถี

ใหม่ของ Hoy and Miskel (2012) และศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดของ Zeiger (2015) เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .450-.775 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และ 2) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .440-.875 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี นำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล–ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 112 คน จากแบบสอบถาม จำนวน 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

n = 128

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	3.49	.704	ปานกลาง	4.65	.492	มากที่สุด
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	3.58	.708	มาก	4.67	.481	มากที่สุด
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	3.50	.704	ปานกลาง	4.71	.462	มากที่สุด
4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	3.60	.696	มาก	4.71	.459	มากที่สุด
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	3.59	.701	มาก	4.71	.458	มากที่สุด
รวม	**3.55**	**.703**	**มาก**	**4.69**	**.470**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.55, σ = .703) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 3.60, σ = .696) 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 3.59, σ = .701) 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 3.58, σ = .708) 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 3.50, σ = .704) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 3.49, σ = .704) สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.69, σ = .470) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 4.71, σ = .462) 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 4.71, σ = .459) 3) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 4.71, σ = .458) 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 4.67, σ = .481) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (μ = 4.65, σ = .492)

2. ผลการศึกษา ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 3 ด้าน แรกที่มีผู้ให้ข้อเสนอการพัฒนามากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

n = 20

ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่	ความถี่
1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังให้ครูเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง	20

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น วางแผน และพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความกระตือรือร้นและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน	12
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแล สนับสนุน และพัฒนาครูตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยจัดระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง	18
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูเลือกพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ เช่น การอบรมเฉพาะด้าน การพัฒนาสื่อการสอน หรือการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างเต็มความสามารถ	11
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ครูและบุคลากร	17
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	10

จากตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 สรุปแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและเสริมพลังให้ครูเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 20) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอ

ความคิดเห็น วางแผน และพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความกระตือรือร้นและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 12)

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแล สนับสนุน และพัฒนาครูตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยจัดระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 18) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูเลือกพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ เช่น การอบรมเฉพาะด้าน การพัฒนาสื่อการสอน หรือการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของครูอย่างเต็มความสามารถ (ความถี่ 11)

3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ครูและบุคลากร (ความถี่ 17) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ความถี่ 10)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อ

ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 3) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 5) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการกระตุ้นให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการเสริมพลังให้ครูกล้าปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัย ส่งผลให้การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูยังดำเนินได้ไม่เต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ศรีสุข (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และสร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารควรพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ดิจิทัลและจัดกิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูในยุคดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา จัดระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เพื่อพัฒนาครูรายบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การลงมือปฏิบัติ และการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างแรงบันดาลใจและการเสริมพลังในการปฏิบัติงานของครูยังดำเนินได้ไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ครูบางส่วนยังขาดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ส่งเสริมการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่น เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิษ ชัยมงคล (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และให้การยอมรับในผลงานครู จะช่วยให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจ พัฒนาระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน จำเป็นต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนางาน ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาครูรายบุคคลผ่าน

กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเหมาะสมและเต็มศักยภาพ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่นี้เป็น V-I-P-A-L Model (Visionary Leadership – Individualized Support – Positive Learning Culture – Active Learning Innovation – Learning Competency Enhancement Model) ซึ่งอธิบายลำดับการพัฒนาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไปสู่การยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูและคุณภาพผู้เรียน ดังภาพที่



ภาพที่ 1 V-I-P-A-L Model

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารยังควรพัฒนาการสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมศักยภาพครูรายบุคคล และการกระตุ้นให้ครูคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์

นวัตกรรมการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ข้อเสนอการพัฒนามุ่งเน้นให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา จัดระบบ Coaching and Mentoring และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและพัฒนาหลักสูตรอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร พร้อมสนับสนุนเครือข่าย PLC อย่างเป็นระบบ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งพัฒนาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาครูรายบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาของครูผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การชี้แนะรายบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขณะที่การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และพัฒนาโปรแกรมหรือรูปแบบเชิงทดลองเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

นฤมล ศรีสุข. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา, 15(1), 60–74.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการส่งเสริมสมรรถนะครู. วารสารบริหารการศึกษา, 16(1), 1–15.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (2568). นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากร. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.

สุพิษ ชัยมงคล. (2566). การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Consulting Psychologists Press.

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). Active learning: Creating excitement in the classroom. ASHE-ERIC Higher Education Report.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). Educational administration: Theory, research, and practice. (9th ed.). McGraw-Hill.

Zeiger, K. (2015) Transformational leadership and job satisfaction: The case of secondary education teachers in Greece. Journal of Education and Training Studies, 6(10), 158–168.

OPTIMIZING MARKETING STRATEGIES IN THE NEW RETAIL ERA: A CASE STUDY OF W COMPREHENSIVE SUPERMARKET*

Wei Liu[1] and Junshan Ma[2]

[1-2]**International College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand**

Corresponding Author's Email: liuweithaioutlook.com

Received 22 April 2026; Revised 5 May 2026; Accepted 7 May 2026

Abstract

This research article aims to: This paper aims to: 1) study the current marketing problems faced by W Supermarket in Changsha County, China; 2) analyze the current marketing situation of W Supermarket based on the 4V marketing mix theory (differentiation, multi-functionality, value, and resonance); 3) propose marketing optimization strategies suitable for W Supermarket in the new retail era. This study employs a mixed research method, collecting quantitative data from 273 consumers and qualitative data from 16 managers and frontline employees. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, reliability and validity testing, correlation analysis, and regression analysis, while qualitative data, based on operational information, were analyzed using thematic analysis and triangulation.

The results show that:W Supermarket performs well in terms of product quality, price competitiveness, and basic customer resonance, indicating that it has established a certain market foundation and customer recognition in Changsha County.W Supermarket still has some weaknesses in marketing, especially in online platform utilization, functional flexibility, value added

Citation:

* Wei Liu and Junshan Ma. (2026). Optimizing Marketing Strategies In The New Retail Era: A Case Study Of W Comprehensive Supermarket. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 839-853.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

services, and brand value creation, which limits its competitiveness under the new retail transformation trend.

The 4V marketing mix theory can effectively identify the key marketing problems of W Supermarket and provide a practical framework for its optimization. Therefore, W Supermarket should transform from a traditional transactionoriented model to a consumer centric new retail model by strengthening differentiation, enhancing online-offline integration, improving value added services, and deepening emotional resonance with consumers.

Keywords: New retail, Comprehensive supermarket, Marketing strategy, 4V marketing mix theory

Introduction

The rapid development of digital technology has accelerated the transformation of the retail industry from traditional store operation models to a more integrated, consumer-centric new retail model. Against this backdrop, supermarket competition is no longer limited to product variety and price advantages, but focuses more on online-offline integration, service innovation, customer experience, and brand interaction. The rise of e-commerce platforms, smart retail systems, and digital marketing tools has significantly changed consumer expectations, making convenience, responsiveness, and personalized service increasingly important in retail competition. Therefore, traditional supermarkets face immense pressure to upgrade their marketing strategies and improve their ability to adapt to the new retail environment.

W Supermarket, located in Changsha County, Hunan Province, China, is a typical community retailer that initially grew by offering fresh food, affordable prices, and close ties with surrounding residents. Over time, it has continuously expanded its business scope to cover a variety of daily consumer goods while maintaining a relatively stable customer base. However, under the influence of

the new retail trend, the supermarket faces many structural problems, including weak digital channel development, insufficient online marketing effectiveness, limited service differentiation, and a lack of value-added services. These challenges indicate that traditional supermarket marketing models are no longer sufficient to support long-term competitiveness in an increasingly digital and customer-centric market. To better understand these issues, this study uses the 4V marketing mix theory, which emphasizes differentiation, versatility, value, and resonance, as its primary analytical framework. Compared to traditional marketing methods, the 4V framework is better suited for examining how retailers create unique value, expand consumer functionality, enhance added benefits, and strengthen emotional connections with customers. Therefore, this study aims to analyze the current marketing challenges faced by W Supermarket and propose practical optimization strategies to support its transformation in the new retail era. Furthermore, the findings can provide valuable insights for other local supermarkets seeking sustainable development in a highly competitive market environment.

Objectives

1. To diagnose the current marketing status and key marketing problems of W Supermarket by applying the 4V marketing mix theory.

2. To propose practical marketing optimization strategies that enhance W Supermarket’s market competitiveness, customer loyalty, and brand value, while offering insights for similar enterprises.

Literature Review

The transformation from traditional retail to new retail is closely related to the rise of omnichannel operations, the application of digital technologies, and customer-centric value creation. Recent research indicates that retail

digitalization is no longer limited to establishing online sales channels, but involves the integration of offline stores, online platforms, data systems, and customer interaction processes, aiming to improve operational efficiency and customer loyalty. Omnichannel development is particularly important in the supermarket and grocery sectors, as consumers increasingly expect seamless integration of online and offline channels in areas such as information search, ordering, payment, delivery, and after-sales service. Research shows that effective channel integration can enhance customer engagement and loyalty, while insufficient coordination between channels reduces customer satisfaction and limits a company's long-term competitiveness (Gao & Su, 2021; Cuesta-Valiño et al., 2023; Vhatkar et al., 2024). Retail competitiveness increasingly depends on customer experience and perceived value, not just price and product availability. In omnichannel retail, customer loyalty is enhanced when consumers perceive consistency, convenience, and positive experiences across channels. Previous research has shown that customer experience is a major driver of repeat purchase intention, engagement, and relationship maintenance, while perceived value influences consumers' willingness to adopt and continue using omnichannel services (Zhang et al., 2024; Sharma et al., 2024; Rahman et al., 2025). Furthermore, recent research on grocery retail indicates that store value, service design, and retail brand performance remain crucial factors in shaping customer loyalty, especially as consumers evaluate not only product quality but also relationship and experiential benefits (Duh et al., 2023; Nusrat et al., 2024). Against this backdrop, the 4V marketing mix theory offers a useful perspective on retail transformation, as it transcends the traditional product-centric competitive model, emphasizing differentiation, versatility, value, and resonance. In the new retail era, supermarkets not only need to offer a wide variety of goods and reasonable prices but also need to create unique service features, flexible shopping functions, enhance customer value, and build closer emotional connections with consumers. This theoretical orientation aligns with recent

research in omnichannel retail, which indicates that sustainable competitiveness depends on value innovation, channel coordination, and relationship development, rather than solely on isolated transactional advantages (Cai & Lo, 2020; Eriksson et al., 2022; Cuesta-Valiño et al., 2023). Therefore, applying the 4V framework to W Supermarket is appropriate, as it allows for the simultaneous diagnosis of functional weaknesses (e.g., low online channel utilization) and relational weaknesses (e.g., insufficient brand resonance) from an integrated marketing perspective. In the new retail environment, local supermarkets must shift from a traditional transaction-oriented model to an integrated value-creating model. However, while numerous recent studies have explored omnichannel retail, digitalization, and customer loyalty, few have specifically focused on how community-based supermarkets can optimize their marketing strategies using structured frameworks such as 4V. This research gap underscores the necessity of this study, which uses the 4V marketing mix theory to analyze the current problems of W Supermarket and proposes practical transformation strategies.

Methodology

Population and Sample:This study employed a mixed-methods approach to examine the marketing strategies of W Supermarket in Changsha County, China, under the new retail environment. The study participants included consumers with prior shopping experience at W Supermarket and internal staff familiar with its daily operations and marketing practices. A mixed-methods approach was chosen because it integrates quantitative and qualitative evidence within the same research framework, leading to a more comprehensive understanding of the research question (Creswell & Plano Clark, 2018).

The quantitative component involved collecting data from W Supermarket consumers through a questionnaire survey. A total of 273 valid questionnaires were obtained for data analysis. The qualitative component

included in-depth interviews with 16 respondents, including 5 managers and 11 frontline employees. These respondents were selected because they were directly involved in W Supermarket's marketing operations, customer service, product display, and daily management.

Research Instruments:The main research tools included structured questionnaires and semi-structured interview outlines. The questionnaire was designed based on the 4V marketing mix theory, which includes four dimensions: differentiation, functional flexibility, added value, and resonance. A five-point Likert scale was used to measure respondents' perceptions, ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree) (Likert, 1932). The questionnaire primarily covered consumers' evaluations of W Supermarket's product differentiation, service functions, perceived price and value, shopping convenience, online-offline integration, and brand emotional resonance. A semi-structured interview outline aimed to gather more in-depth information from management and frontline employees regarding W Supermarket's current marketing issues, operational challenges, customer needs, and possible optimization strategies.

Data Collection: Data collection was conducted through a combination of questionnaires and in-depth interviews. First, consumer questionnaires were distributed to customers who had shopped at W Supermarket. After screening and verification, 273 valid questionnaires were retained for quantitative analysis. Second, semi-structured interviews were conducted with 16 internal participants, including 5 managers and 11 frontline employees. The interviews focused on W Supermarket's marketing practices, changes in customer behavior, online platform usage, value-added services, and brand building challenges. In addition, operational information related to W Supermarket's marketing activities, service processes, and customer management was collected as supplementary evidence. Combining questionnaires, interviews, and operational information helps improve the completeness and credibility of research findings.

Data Analysis: Quantitative data analysis employed descriptive statistics, reliability and validity tests, correlation analysis, and regression analysis. Descriptive statistics were used to summarize basic information about respondents and their evaluations of the 4V marketing dimensions. Reliability and validity tests were used to examine the consistency and applicability of questionnaire items. This study used correlation analysis to explore the relationships between key variables and regression analysis to examine the impact of the 4V marketing dimensions on W Supermarket's marketing performance and customer-related outcomes (Field, 2013).

Qualitative data from interviews were analyzed using topic analysis. This method was used to identify recurring patterns, key themes, and explanatory evidence related to W Supermarket's marketing issues and optimization directions (Braun & Clarke, 2006). Finally, triangulation was used to integrate evidence from questionnaires, interviews, and operational information to improve the credibility and validity of the research findings.

Results

A total of 300 questionnaires were distributed, and 273 valid questionnaires were returned, resulting in a valid response rate of 91.0%. The sample generally reflects the characteristics of W Supermarket's core consumers. The proportion of female respondents was slightly higher than that of male respondents. Most respondents were concentrated in the middle-aged group, especially those aged 36-55. In terms of income, most respondents had a monthly income between 2,000 and 6,000 RMB. Furthermore, most respondents lived within one kilometer of the supermarket, indicating that W Supermarket primarily serves residents of the nearby community. These results are consistent with the supermarket's localized and community-oriented market positioning.The measurement instrument also demonstrated acceptable quality. The reliability

results showed that the Cronbach's alpha coefficients of the four dimensions ranged from 0.786 to 0.892, while the overall scale reached 0.879, indicating acceptable to excellent internal consistency. The validity results further showed that the KMO values of all main dimensions were above 0.70, and Bartlett's tests were statistically significant. These findings suggest that the scale had satisfactory construct validity and was suitable for further statistical analysis.With regard to the 4V marketing mix dimensions, the findings reveal that W Supermarket still performs relatively well in some traditional retail aspects. Consumers gave higher evaluations to price differentiation (M = 3.83), product quality differentiation (M = 3.71), and image differentiation (M = 3.67). These results suggest that the supermarket retains certain strengths in affordability, product reliability, and basic market image. However, weaker performance was found in service differentiation (M = 2.87), channel differentiation represented by online platform usage (M = 1.26), and extended supplementary functions (M = 1.14). These low scores indicate that W Supermarket remains weak in online retail capability, functional expansion, and service innovation under the new retail environment.

In terms of added value, technological enhancement scored 3.09, which was slightly above the neutral level, while service enhancement (M = 2.82) and corporate culture and brand-related value (M = 2.79) both remained below the midpoint. This suggests that although the supermarket has adopted some technological elements, these have not yet been translated into a strong consumer-perceived value advantage. By contrast, the resonance dimension performed relatively better, with value resonance scoring 3.60 and emotional resonance scoring 3.59. This indicates that W Supermarket has already established a moderate level of trust and emotional connection with its customers, which may provide an important foundation for future strategic improvement.

Table 1 Consumers' evaluation of W Supermarket under the 4V framework (N = 273)

Dimension	Item / Indicator	Mean score
Differentiation	Product assortment differentiation	3.14
	Product quality differentiation	3.71
	Price differentiation	3.83
	Service differentiation	2.87
	Promotion differentiation	3.04
	Channel differentiation (online platform use)	1.26
	Image differentiation	3.67
Functional flexibility	Core function	3.05
	Extended supplementary function	1.14
Added value	Technological enhancement	3.09
	Service enhancement	2.82
	Corporate culture and brand-related value	2.79
Resonance	Value resonance	3.6
	Emotional resonance	3.59

The study found a significant positive correlation between each dimension of the 4Vs and customer loyalty, with correlation coefficients ranging from 0.387 to 0.534 ($p < .01$). Furthermore, regression analysis showed that each dimension of the 4Vs had significant explanatory power for customer loyalty, with an adjusted R^2 of 0.463. Overall, these findings suggest that supermarkets' main weaknesses lie in online channel development, ancillary functions, and value-added marketing, while their main strengths lie in product quality, price competitiveness, and increasing customer resonance.

Conclusion

The research results indicate that W Supermarket remains competitive in traditional retail, particularly in terms of price, product quality, and basic store

image. However, it lags behind competitors in the strategic capabilities required for the new retail era. Specifically, the extremely low ratings for online platform usage and extended auxiliary functions suggest that the supermarket has not yet completed its transition from a transaction-oriented store model to an integrated omnichannel retail model. This explanation aligns with previous retail research findings, highlighting the critical importance of channel integration quality and digital strategy for customer engagement and loyalty in supermarkets and omnichannel environments.

Another important finding is that W Supermarket's weaknesses are not isolated but interconnected. Its service differentiation capabilities remain weak, its online channel development is insufficient, and the added value related to technology, service, and brand needs further improvement. Limited resource investment, insufficient innovation drive, and inadequate integration between its operating system and customer-centric services contribute to the problem. This helps explain why, despite the presence of certain technological applications, they have failed to generate strong perceived consumer value. The issue lies not only in the adoption of technology but also in its transformation into a consistent retail experience. Digital tools alone cannot build loyalty unless they are embedded within a robust value creation system.

Another significant finding of this study is the substantial role resonance plays in explaining customer loyalty. Among the 4V dimensions, resonance has the strongest explanatory power, suggesting that emotional connection and brand identification may be particularly important in high-frequency consumption environments such as neighborhood supermarkets. This finding is significant because it indicates that supermarket competition is not solely determined by functional efficiency or low prices. For local retailers, long-term competitiveness may increasingly depend on consumers' trust, familiarity, and emotional attachment to the brand. Therefore, the findings support the view that W Supermarket's future marketing strategy should not only focus on addressing

operational deficiencies but also strengthen service meaning, community engagement, and brand resonance.

Recommendation

This study uses the 4V marketing mix theory as its main analytical framework to examine the marketing strategies of W Supermarket in the context of the new retail era. The results show that W Supermarket still possesses several traditional retail advantages, particularly in price competitiveness, product quality, and basic brand image. These advantages explain why the supermarket has been able to maintain a relatively stable customer base in its local community market. However, the study also reveals that in an increasingly digital, integrated, and customer-centric retail environment, these traditional advantages are no longer sufficient to support its long-term competitiveness. W Supermarket still has significant shortcomings in online channel development, functional expansion, service value-added, and brand value creation. Particularly noteworthy is the very low consumer engagement with the supermarket's online platform and low awareness of its expanded service functions, indicating that W Supermarket has not yet fully completed its transformation from a traditional supermarket model to a new retail model. Another important conclusion is that the four dimensions of the 4V marketing mix theory provide an effective framework for identifying and explaining the marketing problems currently facing the supermarket. Differentiation helps explain why W Supermarket performs relatively well in product quality and pricing, but is somewhat lacking in service and channel innovation. Functional flexibility indicates that the supermarket primarily meets basic shopping needs but has not yet developed broader supplementary functions that can enhance consumer dependence and convenience. The value dimension reveals that technological application alone cannot automatically create perceived customer value unless service quality is

simultaneously improved and brand connotation enhanced. The resonance dimension is particularly important because it reflects the supermarket's potential to build trust, emotional attachment, and repeat business among community consumers. In this sense, resonance is not only a result of good marketing performance but also a strategic resource for sustainable development. W Supermarket should move beyond a transaction-oriented strategy and gradually establish a more integrated value creation model. The supermarket should not rely solely on low prices and basic product supply but should strengthen differentiated products and services, improve online-offline integration, expand value-added services, and build stronger emotional connections with customers. This transformation is crucial not only for enhancing market competitiveness and customer loyalty but also for long-term brand value enhancement. More broadly, this study demonstrates that the 4V marketing mix theory can be effectively applied to the analysis of local supermarkets in the new retail environment. Therefore, this study provides practical insights for W Supermarket and valuable reference for other similar community retail enterprises seeking transformation and sustainable development.

Recommendation

First, supermarkets should strengthen their differentiation strategy by optimizing their product mix and improving service quality. While W Supermarket already performs relatively well in terms of price and product quality, it should further develop specialty products, adjust its product mix according to local consumer preferences, and improve service responsiveness to create a clearer competitive advantage. Simultaneously, promotional activities should be more targeted and attractive, allowing consumers to more clearly perceive the supermarket's uniqueness compared to its competitors. Second, W Supermarket should accelerate the integration of its online and offline channels. Research

indicates that the use of online platforms is one of its weak points, meaning the supermarket has not yet effectively responded to new retail trends. Therefore, it is recommended that W Supermarket improve the usability of its online platform, simplify the ordering process, strengthen digital promotion through social media and local online communities, and more closely integrate online services with offline shopping activities. Through these measures, the supermarket can improve shopping convenience, expand its customer reach, and gradually build a more efficient omnichannel retail model. Third, supermarkets should place greater emphasis on value-added services and brand building. Technology applications should not merely remain at the operational tool level but should be transformed into tangible customer value through better service experiences, membership benefits, after-sales support, and personalized interactions. Furthermore, W Supermarket should strengthen brand recognition and community influence by hosting local promotional events, developing customer care programs, and cultivating a more trustworthy and emotionally resonant brand image. Given that research has found resonance to be a crucial dimension influencing consumer experience, building stronger emotional connections with consumers should be considered a long-term strategic priority. In conclusion, these recommendations will help W Supermarket enhance its competitiveness, customer loyalty, and sustainability in the new retail environment.

References

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77–101.

Cai, Y.-J., & Lo, C. K. Y. (2020). Omni-channel management in the new retailing era: A systematic review and future research agenda. International Journal of Production Economics, 229, Article 107729. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107729

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). Designing and conducting mixed methods research (3rd ed.). SAGE.

Cuesta-Valiño, P., Gutiérrez-Rodríguez, P., Núñez-Barriopedro, E., & García-Henche, B. (2023). Strategic orientation towards digitization to improve supermarket loyalty in an omnichannel context. Journal of Business Research, 156, Article 113475. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113475

Duh, H. I., & Pwaka, O. (2023). Grocery retailer's brand performances from brand personalities and marketing offerings. International Journal of Retail & Distribution Management, 51(13), 101–122. https://doi.org/10.1108/IJRDM-10-2022-0404

Eriksson, E., Norrman, A., & Kembro, J. (2022). Understanding the transformation toward omnichannel grocery retailing: The role of dynamic capabilities. Journal of Business & Industrial Marketing, 37(12), 2495–2508.

Field, A. (2013). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (4th ed.). SAGE.

Gao, M., & Huang, L. (2021). Quality of channel integration and customer loyalty in omnichannel retailing: The mediating role of customer engagement and relationship program receptiveness. Journal of Retailing and Consumer Services, 63, Article 102688. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102688

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 140, 1–55.

Nusrat, F., & Huang, Y. (2024). Feeling rewarded and entitled to be served: Understanding the influence of self- versus regular checkout on customer loyalty. Journal of Business Research, 170, Article 114293. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114293

Rahman, S. M., Carlson, J., Gudergan, S. P., Wetzels, M., & Grewal, D. (2025). How do omnichannel customer experiences affect customer engagement? Theory and empirical validation. Journal of Business Research, 189, Article 115196. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115196

Sharma, N., Foroudi, P., & Gupta, S. (2024). Influence of perceived value on omnichannel usage: Mediating and moderating roles of the omnichannel shopping habit. Journal of Retailing and Consumer Services, 77, Article 103565.

Vhatkar, M. S., Mallipeddi, R. R., & Chai, J. C. Y. (2024). Leveraging digital technology in retailing business: Unboxing synergy between omnichannel retail adoption and sustainable retail performance. Journal of Retailing and Consumer Services, 81, Article 103785.

Zhang, X., Park, Y., Park, J., & Zhang, H. (2024). Demonstrating the influencing factors and outcomes of customer experience in omnichannel retail. Journal of Retailing and Consumer Services, 77, Article 103556.

กลยุทธ์การปรับตัวและการอยู่รอดขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร*

ADAPTATION STRATEGIES FOR THE SURVIVAL OF NON-PROFIT ORGANIZATIONS

กิตติพงษ์ พิพิธกุล[1], ปรัชญา มีโนนทองมหาศาล[2] และ สัญญา ถี่ถ้วน[3]

Kittipong Pipitkun[1], Prachya Meenoltongmahashan[2] and Sunya Thithuan[3]

[1-3]นักวิชาการอิสระ

[1-3]Independent academic, Thailand

Corresponding Author's Email: kittipongpipitkun.dpa@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 29 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 31 พฤษภาคม 2569

Received 21 May 2026; Revised 29 May 2026; Accepted 31 May 2026

บทคัดย่อ

การปรับตัวขององค์กร เป็นความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนทั้งภายในและภายนอกขององค์การ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยงบประมาณดำเนินการ ปัจจัยการจัดการองค์กร และปัจจัยการบริหารจัดการ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมาย ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การปรับตัวเพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ในระยะยาว กลยุทธ์การอยู่รอดขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ได้แก่ การกระจายแหล่งเงินทุน การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี การเสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชน การแบ่งปันทรัพยากร การปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นและดำเนินงานเพื่อวัตถุประสงค์ด้านการกุศลหรือเพื่อประโยชน์ของสังคม โดยไม่มุ่งหวังผลกำไร พันธกิจขององค์กรธุรกิจเอกชน องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือ การสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมมากกว่าการแสวงหาผลกำไร และอาจได้รับเงินบริจาคจากบุคคลทั่วไป

Citation:

*กิตติพงษ์ พิพิธกุล, ปรัชญา มีโนนทองมหาศาล และ สัญญา ถี่ถ้วน. (2569). กลยุทธ์การปรับตัวและการอยู่รอดขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 854-874.

Kittipong Pipitkun, Prachya Meenoltongmahashan and Sunya Thithuan. (2026). Adaptation Strategies For The Survival Of Non-Profit Organizations. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 854-874.; DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

หรือหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรจะต้องให้บริการสาธารณะในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง แหล่งทุนขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ขึ้นอยู่กับการระดมทุนจากผู้ใจบุญ องค์กรแม่ เงินบริจาค เงินอุดหนุน เงินช่วยเหลือ และค่าธรรมเนียม เป็นต้น บทบาทขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่เกิดจากความคิดริเริ่มจากภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพลเมือง ที่เน้นความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน ภาครัฐและภาคไม่แสวงหาผลกำไร ก่อให้เกิดการบูรณาการ ดูแลงานด้านการดูแลสังคมและการศึกษา

คำสำคัญ: กลยุทธ์การปรับตัว, การอยู่รอดขององค์การ, องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร

Abstract

Organizational adaptability refers to an organization's ability to adjust to uncertain internal and external environments. Internal factors include human resources, operating budget, organizational management, and management factors, while external factors include economic factors, political and legal factors, social and cultural factors, and technological change. Adapting for long-term organizational survival: Survival strategies for non-profit organizations include diversifying funding sources, leveraging technology, strengthening community partnerships, sharing resources, adapting, and innovating. A non-profit organization is an entity established and operating for charitable or social benefit purposes without aiming for profit. The mission of a non-profit organization is to create benefit for society rather than to seek profit. Non-profit organizations may also receive donations from individuals, companies, or government agencies. These organizations are required to provide some form of public service, address the diverse needs and interests of the community, and promote social activities that benefit the public. he economic development of non-profit organizations depends on fundraising from philanthropists, parent organizations, donations, grants, grants, and fees, etc. The role of non-profit organizations has increased significantly as a result of government initiatives, with the primary objective of

improving the quality of life for citizens. This emphasizes collaboration between the private, public, and non-profit sectors, leading to integration. Most non-profit organizations conduct activities related to social care and education.

Keywords: Adaptation strategies, Organizational survival, Non-profit organizations

บทนำ

วิชาเกี่ยวกับกลยุทธ์องค์การมีประวัติศาสตร์ค่อนข้างสั้น โดยเริ่มปรากฏขึ้นในทศวรรษที่ 1960 กลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการระบุเป้าหมายระยะยาวขององค์การ การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม และการปรับทั้งสองอย่างให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หลังจากได้รับอิทธิพลจากเศรษฐศาสตร์ในช่วงแรก สาขากลยุทธ์ได้รับการเสริมคุณค่าจากนักวิชาการจากสาขาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการปฏิบัติ ปัจจุบันเน้นการผสมผสานทั้งสองแนวคิดเข้าด้วยกัน จึงเชื่อมโยงบริบทการแข่งขันขององค์การกับความสามารถภายในและการดำเนินงาน มุมมองเหล่านี้ เป็นหัวใจในการทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงขององค์การและภาคส่วนต่างๆ วิธีการวิจัยที่ใช้จึงมีความหลากหลาย แนวทางวิจัยในอนาคต ได้แก่ การเปรียบเทียบการจัดการเชิงกลยุทธ์ในเศรษฐกิจ และการประยุกต์ใช้ทฤษฎีใหม่จากสาขาการศึกษาองค์การ และการท้าทายความถูกต้องของแนวคิดกลยุทธ์จากสาขาทางสังคมศาสตร์ (Whipp, 2019) กลยุทธ์ขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การที่ประสบความสำเร็จทุกประเภท ช่วยกำหนดทิศทางชัดเจนให้กับองค์การ ส่งเสริมความสอดคล้อง และช่วยสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ ด้วยการพัฒนาและนำแผนขององค์การที่มีประประสิทธิภาพไปปรับใช้กับหน่วยงานต่างๆ ในโลกธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา (Holly Bengfort, 2023) หลายทศวรรษที่ผ่านองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรได้กลายเป็นเรื่องที่กำลังเฟื่องฟู ภาคส่วนที่ไม่แสวงหาผลกำไร และโครงสร้างสถาบันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเรียกกันว่าภาคส่วนที่สาม ภาคส่วนอาสาสมัคร กำลังได้รับการยอมรับมากขึ้นจากผู้กำหนดนโยบาย ผู้ปฏิบัติงาน และนักวิชาการตามสถาบันการศึกษา เติบโต อิทธิพลของภาคส่วนไม่แสวงหากำไรต่อแง่มุมต่างๆ (Vladislav Valentinov, 2011) จะเห็นได้ว่าจากผลการศึกษาของ Yara Harb & Lara Khabbaz (2026) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรอย่างยั่งยืน : มุมมองเชิงกลยุทธ์ การจัดการ และการเงิน พบว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการจัดการที่ดีมีความสำคัญต่อความยั่งยืนในระยะยาว แต่การบริหารการเงิน

กลับไม่มีผลกระทบโดยตรง งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรพัฒนาเอกชนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่ครอบคลุมและเสริมสร้างด้านการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วน Heather Douglas, Gillian Sullivan & Graham Cuskelly (2007) ให้ทัศนะไว้ว่า ถึงแม้องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรมีส่วนสำคัญต่อเศรษฐกิจสังคม แต่กระบวนการจัดตั้งองค์การดังกล่าว ยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ เนื่องจากหากองค์กรเหล่านี้เลิกล้มไป ก็อาจเกิดการสูญเสียต่อเศรษฐกิจและชุมชน แต่ธุรกิจที่แสวงหาผลกำไรมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวในช่วงไม่กี่ปีแรก จึงเป็นเรื่องสมเหตุสมผลที่จะสันนิษฐานว่าอัตราความล้มเหลวขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรอาจเทียบได้กับองค์กรธุรกิจเนื่องจากการจัดตั้งมีกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน แต่การอยู่รอดขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรกลับได้รับความสนใจน้อยมากในงานวิจัย บทความนี้จะนำเสนอเกี่ยวกับความเกี่ยวข้องของการอยู่รอดขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร

แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวขององค์กร (Organizational Ambidexterity)

Science Direct (2015) ให้คำนิยามของการปรับตัวขององค์กร ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองต่อข้อจำกัดและอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมและกรอบสถาบัน การปรับตัวนี้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ในระดับพื้นที่ ซึ่งเน้นย้ำถึงความสัมพันธ์แบบต่างตอบแทนระหว่างองค์กรและสถานบัน

Humphreys Javan Arunga (2023) ได้ให้คำนิยามว่า ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร (Organizational Ambidexterity) หมายถึง ความสามารถของบริษัทในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม และสภาวะตลาดที่ผันผวน ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ซึ่งเป็นแนวทางหลากหลายต้องการให้องค์กรสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการดำเนินงานนวัตกรรม กลยุทธ์นี้เน้นถึงความจำเป็นในการรักษาเสถียรภาพไปพร้อมกับการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์เพื่อให้มั่นใจถึงความแข็งแกร่งขององค์กรในการดำเนินด้านต่าง ๆ

Andrew Sarta (2020) ให้คำนิยามของการปรับตัวขององค์กรว่า เป็นแนวคิดที่พบเห็นได้ทั่วไปในการวิจัยด้านการจัดการและทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมประเด็นสำคัญๆ ของการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพ และความอยู่รอด อีกด้านหนึ่ง แนวคิดนี้ปรากฏในรูปแบบต่างๆ เช่น ความเหมาะสม การจัดแนว ความสอดคล้อง การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ ซึ่งได้รับ

การศึกษาที่หลากหลายจากกระแสทฤษฎี เช่น พฤติกรรม ทรัพยากร และสถาบัน) ส่วนในระดับการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน เช่น ระดับองค์การหรือระดับอุตสาหกรรม

Veena Ishwarappa Bhavikatti (2024) ให้คำนิยามของ การปรับตัวขององค์กรคือความสามารถขององค์กรในการตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาและสามารถเปลี่ยนโอกาสในสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ เพื่อให้องค์กรมีความยืดหยุ่นสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น ผู้นำจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง การกระจายตัว และลักษณะเฉพาะตามบริบท แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการปรับตัวขององค์กรคือทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัต บทความนี้มุ่งเน้นบทบาทของผู้นำในการเป็นตัวกลางส่งผลกระทบของกลยุทธ์ เทคโนโลยี และความซับซ้อนต่อการปรับตัวขององค์กร

Junting Li & Wen Wen (2018) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่ตรงตามข้อกำหนดของสภาพแวดล้อมสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี ทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์เชื่อว่ากุญแจความสำเร็จขององค์กร คือ การรักษาความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในระดับสูง การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเท่านั้นที่จะทำให้องค์การอยู่รอดได้ดีขึ้น

Andrew Sarta, Rodolphe Durand & Jean-Philippe Vergne (2021) ให้คำนิยามไว้ว่า การปรับตัวเป็นกระบวนการตัดสินที่ดำเนินการโดยสมาชิกองค์กร นำไปสู่การกระทำที่สังเกตได้ มีเป้าหมายเพื่อลดระยะห่างระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสถาบันการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดการปรับตัวเป็น (ก) เจตนา กล่าวคือมีรากฐานมาจากสมาชิกขององค์กรได้ตระหนักรู้ต่อสิ่งแวดล้อมและการตอบสนอง (ข) องค์กรมีความสัมพันธ์ต่อสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลต่อกันและกัน และ (ค) การบรรจบกันขององค์กรในแง่ที่ว่าองค์กรที่ต้องการปรับตัวกำลังพยายามจะเข้าใกล้สิ่งแวดล้อม

Ramesh & Veena Bhavikatti (2023) ได้ศึกษาความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์และความซับซ้อนส่งผลกระทบต่ออัตราการปรับตัวขององค์กร และผู้นำเป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ เทคโนโลยี และความซับซ้อนต่อการปรับตัวขององค์กร นอกจากนี้การปรับตัวเชิงกลยุทธ์ ยังช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพทางธุรกิจในเชิงบวกและมีประสิทธิผลอีกด้วย

Giuseppe Danese & Valentina De Marchi (2024) ได้กล่าวถึงองค์ความรู้การปรับตัวทั้งสองประการ คือ ประการแรก การขยายแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การปรับตัวของธุรกิจผ่านการจำแนกพิจารณาจากความลึก เวลา สถานที่ และกลยุทธ์ ประการที่สอง คือการระบุ

ปัจจัยห้าประการที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ได้แก่ แรงกดดันจากกฎระเบียบและผู้มีส่วนได้เสีย ลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรม คุณลักษณะของเครือข่ายธุรกิจ ความสามารถขององค์กร ลักษณะเฉพาะของบุคคล และโครงสร้างที่ครอบคลุมสามระดับ ได้แก่ 1) ปัจจัยการกำหนดในระดับต่าง ๆ 2) ประเภทกลยุทธ์และการปรับตัว และ 3) ผลกระทบของการปรับตัว นอกจากนี้ยังมีการเสนอ “แผนที่ย้อนกลับ” เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้กำหนดนโยบายสามารถนำผลลัพธ์การปรับตัวที่ต้องการกับไปยังทางเลือกปัจจุบัน และเพิ่มความยืดหยุ่นในขณะที่จำกัดความเสี่ยงจากการปรับตัวที่ไม่เหมาะสม

Henrik Hassel & Alexander Cedergren (2025) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวขององค์กรในบริบทต่างๆ ดังนี้ (1) ความยืดหยุ่น ความซ้ำซ้อน และเส้นทางที่หลากหลาย (2) การกระจายอำนาจ การประสานงาน และการสนับสนุน (3) ความไว้วางใจ การให้อำนาจ และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วมกัน (4) ความหลากหลาย และ (5) ประสบการณ์และการเรียนรู้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การปรับตัวขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร (Organizational Ambidexterity) ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม และสภาวะตลาดที่ผันผวน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองต่อข้อจำกัดและอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมการปรับตัวนี้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ในระดับพื้นที่ซึ่งได้รับการศึกษาที่หลากหลายจากกระแสทฤษฎี (เช่น พฤติกรรม ทรัพยากร และสถาบัน) และในระดับการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน (เช่น ระดับองค์การหรือระดับอุตสาหกรรม) แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการปรับตัวขององค์กรคือทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัต และมุ่งเน้นบทบาทของผู้นำในการเป็นตัวกลางส่งผลกระทบของกลยุทธ์ เทคโนโลยี และความซับซ้อนต่อการปรับตัวขององค์กรทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์ เชื่อว่ากุญแจความสำเร็จขององค์กร คือ การรักษาความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในระดับสูง การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเท่านั้นที่จะทำให้องค์การอยู่รอดได้ดีขึ้น

แนวคิดการอยู่รอดขององค์การ (Organizational Survival Concept)

Rukevwe Juliet Olughor (2014) ได้กล่าวว่า การอยู่รอดขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งของช่วงที่ธุรกิจมีความผันผวน การรักษาตำแหน่งในยุคการแข่งขันไม่ใช่เพียงความรับผิดชอบของผู้นำเท่านั้น แต่ยังเป็นความรับผิดชอบของพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งของ

ทรัพยากรบริษัท ซึ่งพบว่ามีคุณค่าเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาด้วยความรู้ที่ได้รับ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกัน และผลประโยชน์ของผู้ที่มีส่วนได้เสียต้องได้รับการแบ่งปันในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

Ingrid Bonn (2000) ได้ทำการศึกษาการรักษาตำแหน่งผู้นำ ลักษณะการอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการอยู่รอดขององค์กรการผลิต จากการวิเคราะห์สถิติการถดถอยโลจิสติกส์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญของการอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร ระบบการวางแผน ทิศทางขององค์กร การวิจัยและพัฒนา และลักษณะความเป็นเจ้าของ

Christopher Biriowu (2020) ให้คำนิยามเกี่ยวความหมาย การอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการฝ่าฟันอิทธิพลของปัจจัยภายในและภายนอก ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การเมือง สังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และกฎหมาย ที่ส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์การ การที่องค์การใด ๆ จะอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูงขึ้นอยู่กับองค์การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ความถึงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัสดุด้วย

Uduezue, Kifordu & Orishede (2025) ได้กล่าวว่า เนื่องจากความอยู่รอดเป็นเป้าหมายหลักขององค์การส่วนใหญ่ การให้ความสำคัญกับเป้าหมายนี้ช่วยให้บรรลุเป้าหมายอื่น ๆ ของการองค์การ การอยู่รอดขององค์การเป็นประเด็นที่สำคัญสำหรับองค์การต่าง ๆ ตลอดหลายปีที่ผ่านมา การดำรงอยู่เพื่อการอยู่รอดท่ามกลางปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมที่มักส่งผลทบต่อประสิทธิภาพทางธุรกิจ องค์การพยายามที่รักษาสถานภาพที่เป็นอยู่ แต่โดยพื้นฐานแล้วความพยายามส่วนใหญ่ขององค์การจะมุ่งไปที่ความอยู่รอดเป็นสำคัญ

Shepherd & Sam (2025) ได้กล่าวว่า องค์การที่จะอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และมีความยืดหยุ่นต่อแนวโน้มในปัจจุบันทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

Richard TB & Ayim Aboagye (2023) ได้ให้ความหมายว่า การอยู่รอดขององค์การเกี่ยวข้องกับการที่องค์การมีความอ่อนไหวต่อความท้าทายมากขึ้นเรื่อย ๆ ที่เกิดจากจากนวัตกรรม เทคโนโลยี ลูกค้า และการเติบโต ดังนั้นองค์การควรตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้อย่างต่อเนื่องและสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้ตลาดและการอยู่รอดขององค์การเป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ทุกองค์การต้องให้ความสำคัญกับ

เป้าหมายมีส่วนช่วยให้บรรลุและดำเนินการตามเป้าหมายอื่นๆ ขององค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกองค์การควรพิจารณาความอยู่รอดเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับการให้บริการ

David Hanna (2013) ได้กล่าวว่า ความอยู่รอดขององค์กร ประกอบด้วยความสามารถที่ช่วยให้องค์กรยืดอายุขัยของตนเองได้ คือ 1) ระเบียบเชิงนิเวศวิทยา การวางกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของผู้ที่มีส่วนได้เสียหลัก 2) จุดมุ่งหมาย การพัฒนาจุดมุ่งหมายและกลยุทธ์ที่ดึงดูดใจ เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนลงมือทำโดยสัญชาตญาณเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น 3) สภาวะคงที่ ออกแบบกระบวนการทำงานที่ส่งมอบผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงอย่างสม่ำเสมอ 4) การระดมกำลัง คือ การแก้ปัญหาที่สาเหตุ 5) ความซับซ้อน สร้างบุคลากรและหน่วยงานที่มีความสามารถอย่างหลากหลาย มีความยืดหยุ่น และพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น 6) การทำงานร่วมกัน พัฒนาความร่วมมือที่แท้จริงกับผู้ที่มีส่วนได้เสียทั้งหมด เพื่อให้ทราบถึงความได้เปรียบทางการแข่งขัน 7) การปรับตัว การวางแผนกลยุทธ์ใหม่และการจัดสรรทรัพยากรใหม่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงภายนอกเพื่อให้อยู่เหนือการเปลี่ยนแปลงตลอดวงจรชีวิตขององค์กร

Crows Dtrike (2025) ได้กล่าวว่า การอยู่รอดของบริษัทในบริบทของการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องขึ้นอยู่กับความสามารถของบริษัทในการรักษาการดำเนินงานและสุขภาพทางการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเผชิญกับอุปสรรคสำคัญ ความสามารถนี้แสดงให้เห็นว่าได้ผ่านกลยุทธ์การปรับตัวที่ช่วยให้ธุรกิจสามารถรับมือกับความอยากลำบากและการเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นได้จากความมั่นคงและความยั่งยืนได้ในระยะยาว ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัทสามารถรับมือกับความท้าทายและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การอยู่รอดขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเมื่อเวลาผ่านไป องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม รักษาหน้าที่หลัก และสร้างความยั่งยืนผ่านการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการรับมือกับความท้าทายทั้งภายในและภายนอกองค์การ ความสามารถของบริษัทในการรักษาการดำเนินงานและสุขภาพทางการเงิน

องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non Profit Organization : NPOs)

ความหมายขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร

เบญจมาส โชติทอง (2568) ให้ความหมายขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-profit organization) มีลักษณะเด่น คือ การนำรายได้จากการรับบริจาคหรือได้มาโดยวิธีอื่นมาใช้ในการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์การ โดยไม่แบ่งกำไรกัน องค์การประเภทนี้ครอบคลุมทั้งมูลนิธิ สมาคม สภากาชาดไทย ตลอดจนชมรม กิจการเพื่อสังคม ซึ่งอาจมีการหารายได้เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณะหรือเป้าหมายเฉพาะโดยไม่แสวงหาผลกำไรเพื่อส่วนตน

Will Kenton (2025) ได้ให้คำจำกัดความของ องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือ หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นและดำเนินงานเพื่อวัตถุประสงค์ด้านการกุศลหรือเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยไม่มุ่งหวังผลกำไร องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรอาจให้บริการด้านศาสนา วิทยาศาสตร์ การกุศล การศึกษา วรรณกรรม สุขภาพ เป็นต้น ส่วนพันธกิจขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือ การสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมมากกว่าการแสวงหาผลกำไร และอาจได้รับเงินบริจาคจากบุคคลทั่วไป บริษัท หรือหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรจะต้องให้บริการสาธารณะในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง นอกจากนี้ยังต้องเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและการดำเนินงานต่อสาธารณะเพื่อให้ผู้ได้รับการบริจาคได้รับทราบวิธีการใช้เงิน

Nicoleta Ciucescu (2009) ให้ความหมายของ องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรว่า รวมถึงภาคส่วนองค์การพัฒนาเอกชน องค์กรเหล่านี้จัดตั้งขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อบริการสารธารณะแก่ชุมชนที่พวกเขาดำเนินการ ทำให้องค์กรเหล่านี้เป็นตัวกลางระหว่างประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ ในสังคมประชาธิปไตยใดๆ องค์กรเหล่านี้มีหน้าที่ตอบสนองความต้องการผลผลประโยชน์ที่หลากหลายของชุมชน ทั้งจากมุมมองเชิงกลยุทธ์และจริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรและสถาบันประเภทอื่นๆ ไม่ได้ครอบคลุม ในขณะเดียวกันก็เป็นกรอบสำหรับการมีส่วนร่วมของพลเมือง ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในชีวิตสาธารณะได้

Shopify Staff (2023) ให้ความหมายของ องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรว่า หมายถึงธุรกิจที่ได้รับสถานะยกเว้นภาษีจากกรมสรรพากรของสหรัฐอเมริกา (IRS) โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน เช่น การอนุรักษ์โบราณสถาน การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ สวัสดิภาพสัตว์ การพัฒนาเศรษฐกิจ องค์กรเหล่านี้ไม่ได้รับอนุญาตให้ปันผลกำไรแก่บุคคล นอกเหนือไปจากการนำไปใช้เพื่อพัฒนาองค์กรเท่านั้น

Eyesiere Aniefon Essien (2024) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและความท้าทายด้านการจัดหาเงินทุนว่า ความท้าทายพื้นฐานขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ในภูมิภาคกำลังพัฒนา คือ การขาดแคลนทรัพยากร การระดมทุน และความยั่งยืนของโครงการ/กิจกรรมขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NPOs) เป็นความท้าทายของประเทศกำลังพัฒนา โดยทั่วไปแหล่งเงินทุนขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ได้มาจากการระดมทุนจากผู้ใจบุญ องค์กรแม่ เงินบริจาค เงินอุดหนุน เงินช่วยเหลือ และค่าธรรมเนียม เป็นต้น และเขาได้ตั้งข้อสังเกตว่าองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรมักพึ่งพาจากเงินทุนภายนอก เช่น เงินอุดหนุนและเงินบริจาค ซึ่งอาจผันผวนและความไม่นอนสูง ส่วนในประเทศที่พัฒนาแล้ว (Viera Bartosova & Ivana Podhorska, 2020) บทบาทขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร เป็นการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่เกิดจากความคิดริเริ่มจากภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพลเมือง ที่เน้นความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน ภาครัฐและภาคไม่แสวงหาผลกำไร ก่อให้เกิดการบูรณาการ โดยองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรส่วนใหญ่จะดำเนินกิจกรรมด้านการดูแลสังคมและการศึกษา

สรุปได้ว่า องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นและดำเนินงานเพื่อวัตถุประสงค์ด้านการกุศลหรือเพื่อประโยชน์ของสังคม โดยไม่มุ่งหวังผลกำไร พันธกิจขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือ การสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมมากกว่าการแสวงหาผลกำไร และอาจได้รับทรัพยากรทางการเงินบริจาคจากบุคคลทั่วไป บริษัท หรือหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรจะต้องให้บริการสาธารณะในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง มีหน้าที่ตอบสนองความต้องการผลประโยชน์ที่หลากหลายของชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน ได้จากการระดมทุนจากผู้ใจบุญ จากองค์กรแม่ เงินบริจาค เงินอุดหนุน เงินช่วยเหลือ และค่าธรรมเนียม เป็นต้น บทบาทขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร เป็นการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่เกิดจากความคิดริเริ่มจากภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพลเมือง ที่เน้นความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน ภาครัฐและภาคไม่แสวงหาผลกำไร ก่อให้เกิดการบูรณาการ โดยองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรส่วนใหญ่จะดำเนินกิจกรรมด้านการดูแลสังคมและการศึกษา

ประโยชน์ของการวางแผนเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร

ก่อนที่จะกล่าวถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์สำหรับองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ต้องเน้นย้ำถึงประโยชน์ของการมีแผน การวางแผนกลยุทธ์ไม่ได้มีเพียงแค่การสร้างเอกสาร แต่เป็นการให้แนวทางที่เป็นระบบที่เชื่อมโยงต่อกิจกรรมต่างๆ กับพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ ที่มีต่อองค์การสามารถมุ่งเน้นการเติบโต และประสบความสำเร็จได้ ต่อไปนี้ คือ ประโยชน์ของแผนกลยุทธ์ในองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Thriving Nonprofit, 2024)

1. การสอดคล้องกับพันธกิจ แผนกลยุทธ์ช่วยให้มั่นใจได้ว่าการตัดสินใจและกิจกรรมทั้งหมดมุ่งเน้นไปที่พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ ความสอดคล้องนี้ช่วยทำให้ทีมงานจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่ริเริ่มที่สร้างผลกระทบได้สูงสุด

2. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย กระบวนการวางแผนแบบร่วมมือกันจะสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมที่สำคัญจากพนักงาน สมาชิกคณะกรรมการ อาสาสมัคร และสมาชิกชุมชน ทำให้มั่นใจได้ว่ากิจกรรมของคุณตอบสนองต่อความต้องการในโลกแห่งความเป็นจริง

3. การระบุทรัพยากร แผนงานที่ดีจะระบุความต้องการด้านการเงิน บุคลากร และการดำเนินงานที่จำเป็น การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนกลยุทธ์จะสร้างแผนที่นำทางสำหรับการจัดหาทรัพยากรเหล่านี้

4. การตัดสินใจที่ดีขึ้น ด้วยกรอบการทำงานที่ชัดเจน องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรจะสามารถตอบสนองต่อโอกาสและความท้าทายได้อย่างมั่นใจ ทำให้มั่นใจได้ว่าการตัดสินใจนั้นอยู่ในขอบเขตงาน

บทบาทหน้าที่ขององค์การไม่แสวงหาผลกำไร

Nicoleta Ciucescu (2009) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ขององค์การไม่แสวงหาผลกำไรดังนี้

1. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานภาครัฐยอมรับแนวทางแก้ไขปัญหาบางรูปแบบที่ประสบความสำเร็จในภาคส่วนนี้

2. ให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับสาธารณชนเกี่ยวกับสิทธิที่กฎหมายกำหนด และเพิ่มความตระหนักรู้

3. มีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการปรับปรุงโครงการของภาครัฐให้ตรงต่อความต้องการของชุมชน

4. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ

5. มีอิทธิพลต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของสถาบันระดับชาติและนานาชาติ

6. สนับสนุนรัฐบาลและผู้บริจาคในการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Will Kenton (2025) ได้กล่าวถึงแหล่งเงินทุนขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ได้รับรายได้ หรือเงินบริจาค จากแหล่งต่าง ๆ ที่ใช้วิธีระดมทุนและสร้างรายได้ที่พบมากที่สุด ดังนี้

1. การบริจาคส่วนบุคคล องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรมักพึ่งพาผู้บริจาครายบุคคลที่บริจาคเงิน สินค้า หรือบริการสนับสนุนภารกิจขององค์การ ผู้บริจาคสามารถบริจาคได้ครั้งเดียวหรือบริจาคเป็นประจำก็ได้ และอาจบริจาคผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้งแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยบริษัทบางแห่งส่งเสริมการบริจาคเพื่อการกุศล โดยอนุญาตให้พนักงานหักเงินบริจาคจากเงินเดือนโดยอัตโนมัติ

2. เงินอุดหนุน องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร อาจได้เงินสนับสนุนจากมูลนิธิ บริษัท หรือหน่วยงานรัฐบาล แต่โดยทั่วไป เงินสนับสนุนจะมอบให้สำหรับโครงการหรือโปรแกรมเฉพาะ และอาจกำหนดให้องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือข้อกำหนดด้านการรายงานทุกประการ โดยปกติแล้วองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร จะต้องยื่นรับเงินสนับสนุน โดยผ่านกระบวนการสมัครค่อนข้างซับซ้อน

3. ของขวัญสำหรับองค์การ บริษัทต่าง ๆ อาจบริจาคเงิน สินค้า หรือบริการให้แก่องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งเป็นส่วนของโครงการ “ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ” หรือเพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือพันธกิจของบริษัท

4. เหตุการณ์สำคัญ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรระดมทุนและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับเป้าหมายของตน โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานเลี้ยง และงานประมูลสินค้าหรือบริการที่ได้รับบริจาค

5. การบริจาคสิ่งของ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรอาจได้รับการบริจาคสินค้าหรือบริการ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์ หรือบริการจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริจาคมีสิทธิ์ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีจากการบริจาคสิ่งของ

Nandar Min Tun (2025) ได้กล่าวว่า จากผลกระทบจากการตัดงบช่วยเหลือจากต่างประเทศ องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรหลายแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่ทำงานเกี่ยวกับด้านมนษยธรรม และสุขภาพระดับโลก กำลังประสบปัญหาทางการเงินอย่างมาก องค์กรที่เคยพึ่งพาอุดหนุนจากรัฐและความช่วยเหลือจากนานาชาติกำลังเผชิญกับการขาดแคลนเงินทุน และถูกบังคับให้ลดขนาดโครงการที่จำเป็นและลดจำนวนพนักงานลง ดังนั้น องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรจึงได้กำหนดกลยุทธ์ 8 แนวทาง ได้แก่

1. พัฒนาธุรกิจที่สร้างรายได้อย่างยั้งยืน พิจารณาถึงความเชี่ยวชาญ บริการ หรือผลิตภัณฑ์ขององค์การที่สามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืนได้อย่างไร เช่น บริการให้คำปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญขององค์การ โปรแกรมการฝึกอบรมหรือหลักสูตรการศึกษาวิสาหกิจเพื่อสังคมที่สอดคล้องกับพันธกิจ

2. สร้างโปรแกรมการบริจาคจากบุคคลทั่วไป ผู้บริจาครายบุคคล โดยเฉพาะที่บริจาคเป็นประจำ สามารถให้เงินทุนที่ยืดหยุ่นและมีเงื่อนไขเพื่อเพิ่มอกาศนี้ให้ถึงขีดสุด เช่น ให้ความสำคัญกับผู้บริจาครายเดิมมากกว่าผู้บริจาครายใหม่ จัดทำโครงการบริจาครายเดือนเพื่อสร้างรายได้ที่แน่นอน ลงทุนในเงินบริจาคก้อนใหญ่และการวางแผนการกลยุทธ์แสวงหาเงินบริจาค สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ให้การบริจาคผ่านการติดต่อสื่อสารแบบเฉพาะบุคคลและการดูแลเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ

3. สร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจ นอกเหนือจากการสนับสนุนจากภาคธุรกิจแบบดั้งเดิมแล้ว องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรควรสำรวจความร่วมมือที่จะก่อประโยชน์ร่วมกัน เช่น โครงการตลาดเพื่อสังคมที่สอดคล้องกับค่านิยม แคมเปญสร้างความผูกพันของพนักงาน และการบริจาคในที่ทำงาน การอาสาสมัครโดยใช้ทักษะเฉพาะด้านที่ใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญขององค์กร

4. สำรวจกลไกการระดมทุนที่สร้างสรรค์ เครื่องมือทางการเงินใหม่ ๆ กำลังเปิดโอกาสให้องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรสามารถดึงดูดเงินทุนที่สอดคล้องกับพันธกิจ เช่น การลงทุนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เงินอุดหนุนที่สามารถเรียกคืนได้ การออกพันธบัตรเพื่อสังคมและกองทุนที่สอดคลล้องกับพันธกิจ อย่างไรก็ตาม องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ควรพิจารณาปรับปรุงนโยบายการรับบริจาคเพื่อรองรับรูปแบบการบริจาคใหม่ ๆ เช่น เงินช่วยเหลือที่ต้องคืน และการรับบริจาคที่ไม่ใช่เงินสด เช่น อสังหาริมทรัพย์ ผลประโยชน์ทางธุรกิจ

5. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการระดมทุน การปฏิวัติทางดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงวิธีการที่องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริจาค และระดมทุนในช่วงที่งบประมาณถูก

ตัด การนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยขยายขอบเขตการเข้าถึงและกระชับความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น เช่น แพลตฟอร์มระดมทุนสาธารณะ แพลตฟอร์รับบริจาคออนไลน์ที่มีตัวเลือกการบริจาคหลายรูปแบบ (รายเดือน บริจาคครั้งเดียว บริจาคผ่านข้อความ) แคมเปญบนสื่อสังคมออนไลน์ที่สร้างการรับรู้และแบ่งปันเรื่องราวการสนับสนุน

6. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระดับท้องถิ่น ที่สามารถสร้างรายได้และความไว้วางใจที่สำคัญได้ เช่น การร่วมมือกับธุรกิจในท้องถิ่นและองค์กรชุมชน การเปิดตัวแคมเปญระดมทุนแบบเพื่อนต่อเพื่อน การจัดกิจกรรมชุมชนในการสร้างความตระหนักและรับรู้ระดมทุนไปพร้อมกัน การสร้างการสนับสนุนที่เข้มแข็งในระดับท้องถิ่นจะช่วยเพิ่มความยั่งยืนและส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในภารกิจมากขึ้น

7. ลงทุนเสริมสร้างศักยภาพภายในเพื่อความยั่งยืน รูปแบบรายได้ที่ยั้งยืนต้องอาศัยความพร้อมภายใน ซึ่งรวมถึง 1) การบริหารการเงิน ที่ก้าวข้ามการจัดทำงบประมาณขั้นพื้นฐานไปสู่การสร้างแบบจำลองทางการเงินระยะยาว ใช้กลยุทธ์การสำรองเงินที่ปรับตามความสามารถของการคาดการณ์รายได้ ความยืดหยุ่นของค่าใช้จ่าย และความไม่สอดคล้องกับของช่วงเวลา 2) การวัดข้อมูลและประเมินผลกระทบ แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์อย่างโปร่งใส ผู้ให้ทุนต้องเห็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ และ 3) การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในด้านการระดมทุน การตลาด และเทคโนโลยี ที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่ลงทุนในการพัฒนาบุคลากรอย่างมืออาชีพจะมีอัตรารักษาพนักงานสูงขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. ส่งเสริมความร่วมมือและพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ ในกรณีที่มีงบประมาณอย่างจำกัด การควบรวมกิจการขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรและการให้บริการร่วมกันกลายเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ได้ผล ได้แก่

1) ควบรวมหรือซื้อกิจการ สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและขยายขอบเขตผลกระทบได้ แต่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากภายนอกในด้านกฎหมาย การเงิน และการบูรณาการทางวัฒนธรรม

2) การสนับสนุนทางการเงิน ช่วยให้กลุ่มต่าง ๆ สามารถเริ่มต้นขยายโครงการริเริ่มได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องเสียเวลาจัดตั้งนิติบุคคลใหม่

3) การระดมแบบรวมกลุ่ม ช่วยให้เกิดความรวดเร็ว และความยืดหยุ่นทั้งสำหรับผู้ให้ทุนและผู้ดำเนินการ องค์กรพันธมิตรเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับในการจัดตั้งและสนับสนุนกลุ่มความร่วมมือของผู้ให้ทุนที่มีผลกระทบสูง

สรุปได้ว่า องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรควรประเมินว่าสามารถรวมฟังก์ชันงานสนับสนุนต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้หรือไม่ หรือรูปแบบการระดมทุนแบบร่วมมือกันจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมและการแบ่งปันทรัพยากรที่รวดเร็วยิ่งขึ้นได้หรือไม่

กลยุทธ์ความอยู่รอดขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

การวางแผนกลยุทธ์สำหรับองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร เป็นหนึ่งในกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์การให้สามารถดำเนินงานได้ ไม่ใช่เพียงแค่การตั้งเป้าหมายเท่านั้น การวางแผนเชิงกลยุทธ์กำหนดแผนงานที่ชัดเจน ว่าองค์การจะสามารถจัดสรรพันธกิจ ทรัพยากร และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างไรเพื่อให้เกิดผลกระทบอย่างยั่งยืน สำหรับองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรหลายแห่ง กระบวนการวางแผนกลยุทธ์อาจมีความซับซ้อน คำถามคือ “เราจะหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาโครงการได้อย่างไร” หรือ “เราจะมั่นใจได้อย่างไรว่ากิจกรรมจะสอดคล้องกับพันธกิจและความต้องการของชุมชน” (Thriving Nonprofit, 2024)

Alyssa Conrardy (2025) ได้ให้ความเห็นว่า แผนกลยุทธ์ขององค์การที่ไม่แสวงหากำไร เป็นเอกสารและกรอบการตัดสินใจที่ช่วยให้องค์การกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งที่สำคัญที่สุดและจะวัดความก้าวหน้าได้อย่างไร ในอีกสามปีข้างหน้า แผนกลยุทธ์ขององค์การที่ไม่แสวงหากำไรที่ดี มักประกอบด้วย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ลำดับความ สำคัญเชิงกลยุทธ์หรือเสาหลัก เป้าหมายที่วัดผลได้ ระบบการตรวจสอบที่มีความรับผิดชอบ เช่น วัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก (OKRs) และระบบการดำเนินงาน

Rebbcar (2025) กล่าวว่า ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรต้องเผชิญกับความท้าทายมากมายที่อาจทำให้การอยู่รอดเป็นเรื่องยาก อย่างไรก็ตามด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสม การฝ่าฝันช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนกลายเป็นโอกาสสำหรับการเติบโตและความยั่งยืนได้ กลยุทธ์ที่สำคัญบางประการสำหรับการอยู่ขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรไม่เพียงแต่ฝ่าฟันอุปสรรค แต่ยังแข็งแกร่งขึ้น ที่ประกอบด้วยวิธีการดังนี้

1. การกระจายแหล่งเงินทุน การพึ่งพาแหล่งเงินทุนเพียงแหล่งเดียวอาจทำให้องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรขาดเงินทุนดำเนินงานในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอน การกระจายแหล่งเงินทุนจะช่วยลดความเสี่ยง และสร้างรากฐานทางการเงินที่มั่นคงยิ่งขึ้น ซึ่งอาจรวมถึงการแสวงหาเงิน

สนับสนุนจากมูลนิธิเอกชน ผู้บริจาครายอื่น ความร่วมมือกับภาคธุรกิจ และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างกระแสรายได้ให้แข็งแกร่ง

2. การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพสามารถพลิกสมรรถนะองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในแพลตฟอร์ม ระดมผ่านช่องทางทุนออนไลน์ การจัดกิจกรรมเสมือนจริง หรือกลยุทธ์การตลาดดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้องค์กรสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กล้างขึ้น และรักษาความสัมพันธ์กับผู้สนับสนุน

3. การเสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชน การทำงานร่วมกันเป็นกุญแจในยามที่เกิดความไม่แน่นอนและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรจะได้รับประโยชน์มากจากการสร้างความร่วมมือที่แน้นแฟ้นภายในชุมชนของตนเอง การทำงานกับองค์กรอื่น ๆ ภาคธุรกิจ และหน่วยงานภาครัฐ จะช่วยให้องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรสามารถลดผลกระทบ การแบ่งปันทรัพยากร และสร้างระบบการสนับสนุนที่ยั่งยืนอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ

4. การเน้นที่ผลกระทบ เมื่อทรัพยากรมีจำกัด องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรมที่มีผลกระทบมากที่สุด โดยการประเมินและตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ องค์กรสามารถระบุพื้นที่ที่พวกเขากำลังสร้างความเปลี่ยนแปลงและการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์นี้ จะช่วยให้องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดและสื่อสารผลกระทบของตนไปยังผู้บริจาคและผู้ที่มีส่วนได้เสีย

5. การปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรม ความยืดหยุ่นและนวัตกรรมเป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ที่ต้องการปรับตัวในยุคที่มีความไม่แน่นอนสูง การรักษาความคล่องตัวและเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง คว้าโอกาสและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง อาจรวมถึงการสำรวจรูปแบบโครงการใหม่ ๆ การมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีส่วนได้เสียในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป หรือการปรับกลยุทธ์การระดมทุนแบบดั่งเดิม

โดยสรุป แม้ว่าการปรับตัวระหว่างช่วงเวลาที่ลำบากจะเป็นเรื่องท้ายทาย แต่องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรก็มีโอกาสที่จะแข็งแกร่งและยืดหยุ่นมากขึ้น ด้วยการใช้แนวทางที่อาศัยกลยุทธ์โดยการขยายแหล่งเงินทุน การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี การสร้างความร่วมมือ การมุ่งที่ผลกระทบและการส่งเสริมนวัตกรรม องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ไม่เพียงแต่จะอยู่รอดได้ แต่ยังสามารถเจริญเติบโตได้ท่ามกลางความยากลำบากทางเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การปรับตัวขององค์กร เป็นความสามารถในการปรับตัวขององค์กร (Organizational Ambidexterity) ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสภาวะตลาดที่ผันผวน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อตอบสนองต่อข้อจำกัดและอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมและกรอบสถาบัน การปรับตัวนี้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ในระดับพื้นที่ซึ่งได้รับการศึกษาที่หลากหลายจากกระแสทฤษฎี เช่น พฤติกรรม ทรัพยากร และในระดับการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน (เช่น ระดับองค์การหรือระดับอุตสาหกรรม) แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการปรับตัวขององค์กรคือทฤษฎีความสามารถเชิงพลวัต และมุ่งเน้นบทบาทของผู้นำในการเป็นตัวกลางส่งผลกระทบของกลยุทธ์ เทคโนโลยี และความซับซ้อนต่อการปรับตัวขององค์กร ทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์เชื่อว่ากุญแจความสำเร็จขององค์กร คือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเท่านั้นที่จะทำให้องค์การอยู่รอดได้ดีขึ้น ส่วนการอยู่รอดขององค์กร คือ ความสามารถขององค์การในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเมื่อเวลาผ่านไป องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม รักษาหน้าที่หลัก และสร้างความยั่งยืนผ่านการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการรับมือกับความท้าทายทั้งภายในและภายนอกองค์การ ความสามารถของบริษัทในการรักษาการดำเนินงานและสุขภาพทางการเงิน สำหรับองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นและดำเนินงานเพื่อวัตถุประสงค์ด้านการกุศลหรือเพื่อประโยชน์ของสังคม โดยไม่มุ่งหวังผลกำไร พันธกิจขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร คือ การสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมมากกว่าการแสวงหาผลกำไร และอาจได้รับเงินบริจาคจากบุคคลทั่วไป บริษัท หรือหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรจะต้องให้บริการสาธารณะในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง มีหน้าที่ตอบสนองความต้องการผลผลประโยชน์ที่หลากหลายของชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน การพัฒนาเศรษฐกิจองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ขึ้นอยู่กับการระดมทุนจากผู้ใจบุญ องค์กรแม่ เงินบริจาค เงินอุดหนุน เงินช่วยเหลือ และค่าธรรมเนียม เป็นต้น บทบาทขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร เป็นการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่เกิดจากความคิดริเริ่มจากภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพลเมือง ที่เน้นความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน ภาครัฐและภาคไม่แสวงหาผลกำไร ก่อให้เกิดการบูรณาการ โดยองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรส่วนใหญ่จะดำเนินกิจกรรมด้านการดูแลสังคมและการศึกษา แม้ว่าการฟันฝ่าช่วงเวลาที่ลำบากจะเป็นเรื่องที่ท้ายทาย แต่องค์กรที่

ไม่แสวงหาผลกำไรก็มีโอกาสที่จะแข็งแกร่งและยืดหยุ่นมากขึ้น ด้วยการใช้แนวทางที่อาศัยกลยุทธ์โดยการขยายแหล่งเงินทุน การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี การสร้างความร่วมมือ การมุ่งที่ผลกระทบและการส่งเสริมนวัตกรรม องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ไม่เพียงแต่จะอยู่รอดได้เท่านั้น แต่ยังสามารถเจริญเติบโตได้ท่ามกลางความยากลำบากทางเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

เบญจมาส โชติทอง. (2568). การบริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรตามหลักธรรมาภิบาล (In Thai). กรุงเทพมหานคร: สถาบันสิ่งแวดล้อมไทย.

Alyssa, C. (2025). Quick answer: what is a non profit strategy plan ?. Prosper Strategies. เรียกใช้เมื่อ 6 พฤษภาคม 2569 จาก https://prosper-strategies.com/nonprofit-strategic-plan-example/

Andrew, S., Rodolphe, D. & Jean, P.V. (2021). Organizational Adaptation. Journal of Management, 47(1), Online.

Andrew, S. (2020). Organizational Adaptation. Journal of Management, 47(1), 1-9.

Christopher, B. (2020). Employee Engagement and Organizational Survival. World Journal of Innovative Research, 9(5), 79-92.

Crows, D. (2025). Significance of Business survival. Sustainability Journal. เรียกใช้เมื่อ 12 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.wisdomlib.org/concept/business-survival

David. H. (2013). The Organizational Survival Code: Seven Capabilities To Get The Results You Want. Thrift Books-Dallas. เรียกใช้เมื่อ 22 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.amazon.com/Organizational-Survival-Code-Capabilities-Results/dp/0615718515#.

Devid. D. (2022). What is an Organizational Strategy ?. University of WOLVERHAMPTION. เรียกใช้เมื่อ 14 พฤษภาคม 2569 จาก https://online.wlv.ac.uk/what-is-an-organisational-strategy/.

Eyesiere, A.E. (2025). Challenges of Nonprofit Organization and Start-ups in Developing Countries: A Literature Review**.** Organizational Communication Department of Communication, Wake Forest University.

Giuseppe, D. & Valentina, D.M. (2024). Business Adaptation Strategies to Climate Change: A Systematic Review. Journal of Cleaner Production, 485(2024)

Heather, D. Gillian, S. & Graham, C. (2007). Analyzing element affecting the survival of new nonprofit organization in the context of social entrepreneurship ventures. Conference : 4th AGSE International entrepreneurship Research Exchange, At :Brisbane, Australia.

Henrik Hassel & Alexander Cedergren. (2025). Facing the unexpected: a literature review on methods for assessing organizational adaptive capacity. Environment Systems and decisions, 45(27), 1-23.

Holly, B. (2023). What is an Organizational Strategy ?. Aligning ICHRA Minds at AIM.

Humphreys, J.A. (2023). Unpacking Organizational Adaptation Strategies: A Conceptual Review. School of Business, Economics and Tourism, Kenyatta University, Nairobi, Kenya.

Ingrid, B. (2000). Staying on top : Characteristics of Long-Term Survival. Journal of Organizational Change Management, 13(1), 32-48.

Junting, L. & Wen, W. (2018). A Literature Review on the Organizational Adaptability of Lean Construction Project. Advances in Economics, Business and Management Research, vol 68, 384-389.

Nandar, M.T. (2025). From survival to sustainability : Long term revenue strategies for nonprofits. Global Impact is part Venture. เรียกใช้เมื่อ 4 พฤษภาคม 2569 จาก https://charity.org/give-global-blog/from-survival-to-sustainability-long-term-revenue-strategies-for-nonprofits/.

Nicoleta, C. (2009). The Role and Importance of Non-Profit Organization. Studies and Scientific Researches – Economic Edition, 14, 14-19.

Nicoleta, C. (2009). The Role and Important of Nonprofit Organizations. Studies and Scientific Research – Economic Edition, no. 14.

Nur, U. & Agus, Z. (2023). Strategic Management in Non Profit Organization. International Journal of Research Publication and Review, 4(3), 352-357.

Ramesh, P. & Veena, B. (2023) . Organizational Adaptability: A Stady of the Mediating Role of Leadership in the Influence of Strategies, Complexity and Technology. International Journal of Innovation Management, 17(7), 1-13.

Rebbcar. (2025). Navigating Uncertain Times: Strategies for Non-Profit Survival. เรียกใช้เมื่อ 7 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.defiantstrategies.net/post/navigating-uncertain-times-strategies-for-non-profit-survival.

Richard, T.B. & Ayim, A. (2023). Time Management : An Effective Tool for the Survival of a Business Organization, Journal of Quality in Health care & Economics, 6(2), 1-9.

Rukevwe, J.O. (2014). The Relationship between Organizational Survival and Employee Mental Ability. International Journal of Business and Social Science, 5(1), 205-212.

Science Direct. (2015). Organizational Adaptation. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, (Second Edition).

Shepherd, F. & Sam, D. (2025). Belongingness and Organizational Survival of Highter Institutions of Learning in Port Harcourt, Rivers State, Nigeria. International Journal of Social Science and Management Research, 11(7), 309-324.

Shopify Staff. (2023). What is a Nonprofit ? Definition and Types of Nonprofits. START SELLING WITH SHOPIFY TODAY.

Stefan, F. D. (2023). Organizational Strategy Definition, Examples, Types & Importance. Organizational Development. เรียกใช้เมื่อ 7 พฤษภาคม 2569 จาก https://digitalleadership.com/blog/organizational-strategy/

Thriving Nonprofit. (2024). A Guide to Successful Nonprofit Strategic Planning. เรียกใช้เมื่อ 2 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.thrivingnonprofits.ca/pages/about.

Uduezue, E., Kifordu, A.A. and Orishede, F. (2025). Effect Of Mission Statement On Organizational Survival Using Selected Manufacturing Firm S In Delta State. International Journal of Academic Management Science Research, 9(7), 260-272.

Veena I.B.. (2024). . International Journal of Innovation Management, 27(8), 49-70

Viera B. & Ivana P. (2020). The Importance of Non Profit Organization in Globalized World: International Comparison of American and European Continent. Globalization and its Socio-Economic Consequences, 7(2), 1-7.

Vladislav V. (2011). The Meaning of Nonprofit Organization: Insights from Classical Institutionalism. Journal of Economic Issues, DOI 10.2753/JEI0021.

Whipp, R. (2019). Strategies: Organization. International Encyclopedia of the Social & Behavior Science.

Will, K. (2025). Nonprofit Organization (NPO): Definition, Funding, vs. Not- for-Profit. An entity that exists to further a social cause and provide a public benefit. เรียกใช้เมื่อ 13 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.investopedia.com/terms/n/non-profitorganization.asp.

Will, K. (2025). Nonprofit Organization (NPO) : Definition, Funding, vs Not-for-Profit. Investopedia, เรียกใช้เมื่อ 8 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.investopedia.com/terms/n/non-profitorganization.asp.

Yara, H. & Lara, K. (2026). Sustainable non profit organization: Strategic, managerial perspective. Jan 2, 21(1), 56-79.

แนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ*

GUIDELINES FOR DEVELOPING MANAGEMENT DATABASE FOR SMALL SCHOOLS IN MUEANG AMNAT CHAROEN DISTRICT UNDER AMNATCHAROEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เมืองไทย ชัยมาตย์[1], เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[2] และ ฐิติมา โกศัลวิตร[3]

Muangthai Chaimat[1], Charoenwit Somphongtam[2] and Thitima Kosalvitr[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: m6651027@rtu.ac.th

วันที่รับบทความ : 28 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 8 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 10 เมษายน 2569

Received 28 March 2026; Revised 8 April 2026; Accepted 10 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูรวม 171 คน (ตอบกลับ 167 คน) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ 14 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (ค่าความเชื่อมั่น .99) และแบบ

Citation:

*เมืองไทย ชัยมาตย์, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และ ฐิติมา โกศัลวิตร. (2569). แนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 875-888.

Muangthai Chaimat, Charoenwit Somphongtam and Thitima Kosalvitr. (2026). Guidelines For Developing Management Database For Small Schools In Mueang Amnat Charoen District Under Amnatcharoen Primary Educational Service Area Office. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 875-888.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.06) ส่วนความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48)

2. ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาฯ สำคัญ ได้แก่ ด้านวิชาการควรพัฒนาฐานข้อมูลที่ดึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายได้ทันที ด้านงบประมาณควรเชื่อมโยงโครงการในแผนปฏิบัติการเข้ากับงบประมาณจริงเพื่อความสอดคล้องเชิงนโยบาย ด้านบุคคลควรกำหนดโครงสร้างการจัดเก็บไฟล์ดิจิทัลให้เป็นรูปแบบเดียวกัน และด้านบริหารทั่วไปควรพัฒนาฐานข้อมูลการเบิก-จ่ายวัสดุแบบ Real-time เพื่อการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

คำสำคัญ: การพัฒนาฐานข้อมูล, การบริหารงานโรงเรียน, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

This research aimed to: 1) study the current state and development needs of management databases for small schools, and 2) propose guidelines for developing such databases in Mueang Amnat Charoen District under the Amnat Charoen Primary Educational Service Area Office. The study employed a quantitative research design. The sample consisted of 171 school administrators and teachers (with 167 respondents), and 14 key informants for the interview process. The research instruments included a 5-level Likert scale questionnaire (reliability = .99) and a semi-structured interview form. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The current state of management databases for small schools was at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.06), while the development needs were at a high level ($\bar{x}$ = 4.48).

2. Key proposed guidelines for development included: Academic Affairs: developing a database capable of analyzing and comparing academic

achievement with institutional targets immediately; Budgetary Management: linking projects in annual action plans with actual budgets to ensure policy alignment; Personnel Administration: establishing a standardized structure for digital file storage; and General Administration: developing a real-time database for material requisition and disbursement to optimize resource utilization.
Keywords: Database Development, School Administration, Small Schools

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาภายใต้นโยบายลดภาระครูและนักเรียน มุ่งเน้นการสร้างภาคีเครือข่ายและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความเท่าเทียมและคุณภาพทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) โดยการดำเนินงานยึดตามหลักกฎกระทรวง ที่กำหนดหลักเกณฑและวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ซึ่งปัจจัยความสำเร็จสำคัญคือ การพัฒนาฐานข้อมูล (Database) สารสนเทศที่ถูกต้อง ครอบคลุมทุกงานในภารกิจ 4 ด้าน เพื่อช่วยในการตัดสินใจเชิงพื้นที่ ส่งเสริมความโปร่งใส และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นเอกภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

ระบบฐานข้อมูล (Database) เป็นหัวใจสำคัญของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) ที่ช่วยลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความปลอดภัย และประสิทธิภาพในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย (วีระพันธ์ พานิชย์, 2565) โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ จะช่วยยกระดับคุณภาพสารสนเทศให้มีความทันสมัยและน่าเชื่อถือ (จักรี ทำมาน และคณะ, 2561) ส่งผลให้การบริหารจัดการปรับเปลี่ยนสู่รูปแบบไร้กระดาษ (Paperless) ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มักประสบข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามรายหัวนักเรียน ส่งผลให้ขาดแคลนอุปกรณ์เทคโนโลยี ครูไม่ครบชั้นเรียน และขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง (ณัฏฐณิชา ภูดีสม, 2565) การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 60 โรงเรียน จาก

การศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็ก พบข้อจำกัดสำคัญด้านงบประมาณ บุคลากร และระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ ปัญหานี้สะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และภาระงานธุรการที่ซ้ำซ้อนจากการขาดระบบฐานข้อมูลที่เป็นเอกภาพ หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรส่งเสริมการบริหารงานดิจิทัลผ่านการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศที่บูรณาการภารกิจ ทั้ง 4 ด้าน เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการรายงานและเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ, 2568)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ซึ่งครอบคลุมภารกิจทั้ง 4 ด้าน เพื่อยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นดิจิทัล โดยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการจัดระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง ปลอดภัย และลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างยั่งยืน

คำถามการวิจัย

1. สภาพ และความต้องการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ อยู่ในระดับใด

2. ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เป็นอย่างไร

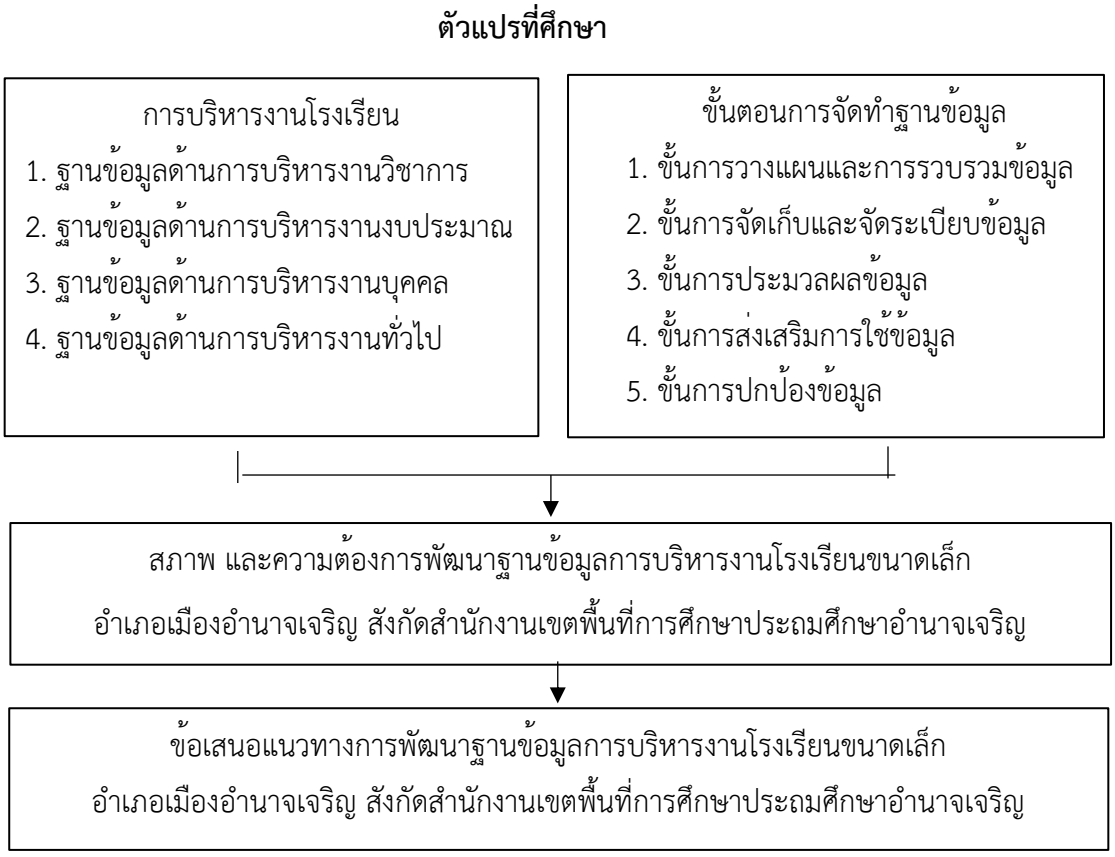
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ และความต้องการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอ เมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยใช้ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน ตามคู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ 2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป และขั้นตอนการจัดทำฐานข้อมูล โดยนำวงจรการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของ โอกาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2560) และ Ditto (2023) นำมาประยุกต์ใช้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผนและการรวบรวมข้อมูล 2. การจัดเก็บและจัดระเบียบข้อมูล 3. การประมวลผลข้อมูล 4. การส่งเสริมการใช้ข้อมูล และ 5. การปกป้องข้อมูลมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 60 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 306 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 60 คน และครู 246 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวน 171 คน (ผู้บริหาร 34 คน และครู 137 คน) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก นอกจากนี้ ได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อการสัมภาษณ์จำนวน 14 คน ประกอบด้วยผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงาน 4 ด้าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ 2 ชนิด ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) พัฒนาขึ้นตามกรอบการบริหาร 4 ด้านของ สพฐ. ร่วมกับวงจรการพัฒนาฐานข้อมูล 5 ขั้นตอน ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 1.00 ทุกข้อ) และทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .41 - .94 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สูงถึง .99

2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่สร้างขึ้นโดยอิงประเด็นความต้องการพัฒนาสูงสุดจากผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม เพื่อเจาะลึกแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในปีการศึกษา 2568 โดยใช้แนวทางดังนี้

3.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Forms) โดยได้รับความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ในการแจ้งกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการนัดหมายและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 14 คน ทั้งในรูปแบบเผชิญหน้าและรูปแบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 26 มกราคม – 6 กุมภาพันธ์ 2569

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนา

4.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้ค่าความถี่ (Frequency) เพื่อสรุปข้อเสนอแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลฯ ในแต่ละด้าน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพ และความต้องการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของสภาพ และความต้องการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก	สภาพ			ความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ฐานข้อมูลด้านการบริหารงานวิชาการ	3.03	.22	ปานกลาง	4.53	.23	มากที่สุด
2. ฐานข้อมูลด้านการบริหารงานงบประมาณ	2.93	.33	ปานกลาง	4.55	.16	มากที่สุด
3. ฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล	3.20	.22	ปานกลาง	4.41	.15	มาก
4. ฐานข้อมูลด้านการบริหารงานทั่วไป	3.06	.26	ปานกลาง	4.43	.18	มาก
รวม	**3.06**	**.17**	**ปานกลาง**	**4.48**	**.09**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า 1. สภาพและความต้องการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า สภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.06, S.D. = .17) โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x}$ = 3.20) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติเล่าน้อยที่สุดคือ ฐานข้อมูลด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 2.93) สำหรับ ความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = .09) โดยมีความต้องการพัฒนาในระดับ "มากที่สุด" ใน 2 ด้านสำคัญ คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x}$ = 4.55) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.53) ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จากการสังเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาฯ ที่สำคัญในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรพัฒนาฐานข้อมูลที่สามารถดึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (RT, NT, O-NET) มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายได้ทันที ควบคู่กับการจัดเก็บหลักฐานบนระบบคลาวด์แยกตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการติดตามผลแบบ Real-time และมีระบบแจ้งเตือนเมื่อตัวชี้วัดไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ เน้นการพัฒนาฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงโครงการในแผนปฏิบัติการเข้ากับงบประมาณที่ได้รับจริงเพื่อความโปร่งใส นำสถิติจำนวนนักเรียนและแนวโน้มงบประมาณมาใช้คาดการณ์เพื่อวางแผนจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้า และพัฒนาระบบบันทึกรายรับ-รายจ่ายที่อัปเดตสถานะคงเหลือได้ทันที

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ควรกำหนดโครงสร้างการจัดเก็บไฟล์ดิจิทัลให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน (เช่น จัดโฟลเดอร์ตามปีงบประมาณและรายชื่อบุคลากร) โดยใช้ระบบคลาวด์ที่สามารถกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงเพื่อรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล และมีระบบบันทึกประวัติการแก้ไขเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป มุ่งเน้นการพัฒนาฐานข้อมูลการเบิก-จ่ายวัสดุแบบ Real-time เพื่อควบคุมการใช้ทรัพยากร พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลการมาเรียนที่แชร์ร่วมกันเพื่อให้ฝ่ายบริหารเห็นภาพรวมได้ทันทีในคาบแรก และส่งเสริมการจัดเก็บข้อมูลผู้ปกครองในรูปแบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับรหัสนักเรียนเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพและความต้องการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มักขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและการบัญชี โดยเฉพาะด้านงบประมาณที่มีความซับซ้อนตามระเบียบพัสดุ ประกอบกับภาระงานสอนที่มากทำให้ครูไม่มีเวลาเพียงพอในการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เศรษฐพงษ์ จงอ่อน (2567) ที่ระบุว่าฐานข้อมูลสถานศึกษาต้องครอบคลุมทั้ง 4 ฝ่ายเพื่อประสิทธิภาพในการบริหาร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยขัดแย้งกับ มานพ จันทร์ศรี และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2564) ที่พบสภาพการปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทพื้นที่และเสถียรภาพของโครงข่ายอินเทอร์เน็ต ในด้านความต้องการพัฒนาที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของความถูกต้องแม่นยำเพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน โดยเฉพาะการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาช่วยลดภาระงานธุรการที่ซ้ำซ้อน เพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรธะศิริ พุ่มทอง และคณะ (2568) ที่พบว่าโรงเรียนในสังกัด สพป.อุบลราชธานี เขต 3 มีความต้องการใช้ฐานข้อมูลในระดับมากเช่นกัน

2. แนวทางการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงาน 4 มิติ ผู้วิจัยพบข้อเสนอแนะสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านวิชาการ ควรพัฒนาฐานข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (RT, NT, O-NET) กับค่าเป้าหมายได้ทันที เพื่อให้ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือครูและนักเรียนได้ทันท่วงที สอดคล้องกับ ศุภสุตรา หารวงษา (2566) ที่เสนอว่าการบริหารงานวิชาการยุคใหม่ต้องมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและตรวจสอบได้ตลอดเวลา

2.2 ด้านงบประมาณ เน้นการเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการเข้ากับงบประมาณที่ได้รับจริง เพื่อความโปร่งใสและสอดคล้องกับนโยบาย สอดคล้องกับ อรพรรณ สุริยะมณี และคณะ (2568) ที่สนับสนุนการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อรายงานผลแบบ Real-time และประเมินความเสี่ยงทางการเงิน

2.3 ด้านบุคคล การกำหนดมาตรฐานการจัดเก็บไฟล์ดิจิทัล (Shared Drive) ให้เป็นรูปแบบเดียวกันช่วยขจัดปัญหาข้อมูลสูญหาย สอดคล้องกับ กิตติมา สุขศิริ และคณะ (2569)

ที่เสนอแนวทางการใช้ Google Workspace มาสร้าง Dashboard เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านบริหารทั่วไป การยกระดับสู่ระบบ Smart Office โดยเฉพาะฐานข้อมูลคลังวัสดุแบบ Real-time ช่วยควบคุมการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าสูงสุด สอดคล้องกับ ปัทมาภรณ์ ธรรมฐิติพงษ์ และคณะ (2566) ที่เน้นย้ำเรื่องการบูรณาการข้อมูลเพื่อการสื่อสารและบริหารจัดการอาคารสถานที่อย่างมีระบบ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยเปลี่ยนจาก “การเก็บข้อมูลเพื่อรายงาน” เป็น “การใช้ข้อมูลเพื่อบริหาร” (From Reporting to Managing) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารให้มีความแม่นยำและสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารจัดการฐานข้อมูลสถานศึกษา 4 มิติ ที่เน้นการตัดสินใจด้วยข้อมูลฉับไว

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัย คือ รูปแบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลสถานศึกษา 4 มิติ ที่เน้นการตัดสินใจด้วยข้อมูลฉับไว (Real-time Data-Driven School Management) โดยมีรายละเอียดที่เป็นหัวใจสำคัญในแต่ละด้าน ดังนี้

มิติด้านวิชาการ (Academic Intelligence) การเปลี่ยนจากฐานข้อมูลเชิงสถิติ เป็นฐานข้อมูลเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบ ที่สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (RT, NT, O-NET) เทียบกับค่าเป้าหมายได้ทันที เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างทันท่วงที

มิติด้านงบประมาณ (Financial Alignment) การสร้างระบบที่เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการสู่การใช้จ่ายจริง เพื่อให้การบริหารงบประมาณสะท้อนถึงนโยบายและพันธกิจของต้นสังกัดอย่างเป็นรูปธรรมและโปร่งใส

มิติด้านบุคคล (Standardized Digital Archive) การจัดระเบียบโครงสร้างข้อมูลด้วย "มาตรฐานไฟล์ดิจิทัลเดียวกัน" (Unified Folder Structure) เพื่อขจัดปัญหาการสูญหายของข้อมูลและเพิ่มความรวดเร็วในการสืบค้นเพื่อการพัฒนาบุคลากร

มิติด้านบริหารทั่วไป (Smart Resource Control) การเปลี่ยนระบบพัสดุเป็นคลังวัสดุดิจิทัลแบบ Real-time เพื่อควบคุมการใช้ทรัพยากรส่วนกลางให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า สภาพฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการพัฒนาฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สภาพการปฏิบัติงานด้านฐานข้อมูลของโรงเรียนขนาดเล็ก ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร โดยมีช่องว่างของการพัฒนาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการยกระดับระบบจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับมาตรฐานที่ผู้บริหารและครูคาดหวัง เพื่อรองรับการบริหารจัดการศึกษาที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย ผู้บริหารควรบริหารงานโดยเน้นความถูกต้องและโปร่งใสในด้านการจัดหาเครื่องมือสนับสนุน ควรพิจารณาจัดซื้อหรือพัฒนาโปรแกรมบัญชีสำเร็จรูปที่ใช้งานง่าย เพื่อลดความผิดพลาดจากการคำนวณด้วยมือ และให้ความสำคัญในด้านการเพิ่มทักษะเฉพาะทาง ควรมอบหมายและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัสดุหรือการเงินเข้ารับการอบรมเกณฑ์มาตรฐานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และ **2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย 2.1 ควรศึกษาการสร้างและพัฒนารูปแบบ หรือแอปพลิเคชันระบบฐานข้อมูลการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กแบบเบ็ดเสร็จ และสอดคล้อง

กับบริบทเฉพาะของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และ 2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาฐานข้อมูลระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เมืองกับพื้นที่ห่างไกลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานและเสถียรภาพของระบบเครือข่าย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). สมัยที่ 2 “เพิ่มพูน” พร้อมขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล สานงานต่อ ก่องานใหม่ “เรียนดี มีความสุข” ทุกมิติ เดินหน้า “ปฏิวัติการศึกษา แก้ปัญหาประเทศ”. เรียกใช้เมื่อ 17 พฤษภาคม 2568 จาก https://moe360.blog/2024/09/16/minister-education-policy/

กิตติมา สุขศิริ และคณะ. (2569). แนวทางการบริหารงานบุคคลด้วยระบบฐานข้อมูลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6(2), 351–362.

จักรี ทำมาน และคณะ. (2561). การพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัยและนักวิจัยคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฏฐณิชา ภูดีสม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปัทมาภรณ์ ธรรมฐิติพงษ์ และคณะ. (2566). แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 11(43), 43-53.

มานพ จันทร์ศรี และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2564). แนวทางพัฒนาการบริหารระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศในกลุ่มโรงเรียนคลองน้ำไหล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 10(1), 89-99.

วรรธะศิริ พุ่มทอง และคณะ. (2568). ข้อเสนอการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 6 โพธิ์ไทร-ไร่ใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(6), 624-636.

วัฒนา เอกปมิตศิลป์. (2565). โครงสร้างฐานข้อมูล. เรียกใช้เมื่อ 22 พฤษภาคม 2568 จาก https://itl.thonburiu.ac.th/pluginfile.php/71289/mod_resource/content/1/5%20โครงสร้างและ%20type%20of%20key.pdf

วีระพันธ์ พานิชย์. (2565). การออกแบบฐานข้อมูลทางการศึกษาเบื้องต้น. ภาควิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภสุตรา หารวงษา. (2566). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เศรษฐพงษ์ จงอ่อน. (2567). แนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน, 2(3), 44-55.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. (2568). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. อำนาจเจริญ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). การศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและจัดทำฐานข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการตัดสินใจเชิงนโยบายของหน่วยงานส่วนกลาง. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

อรพรรณ สุริยะมณี และคณะ. (2568). แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วารสารวิจัยวิชาการ, 8(4), 349–364.

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2560). การวิเคราะห์ และออกแบบระบบ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

Ditto. (2023). สรุปง่าย ๆ Data Management คืออะไร. เรียกใช้เมื่อ 28 พฤษภาคม 2568 จากhttps://www.dittothailand.com/th/dittonews/gov-what-is-data-management/

Hehong, X. (2022). Data storage design of international students comprehensive information management system based on sqlserver database. 2022 International Conference on Information System, Computing and Educational Technology (ICISCET). Retrieved May 18, 2025, from https://ieeexplore.ieee. org/document/9898820

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Journal Education and Psychological Measurement, 30(3), 608-609.

Oracle. (2023). What Is a Database?. Retrieved May 22, 2025, https://www.oracle.com/database/what-is-database/

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของการบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด*

FACTORS INFLUENCING THE NEW PUBLIC MANAGEMENT APPROACH OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIONS IN ROI ET PROVINCE

ศักดิ์ดา ต้นคชสาร[1], กิตติพงษ์ พิพิธกุล[2] และ นิทัศน์ วงศ์วังเพิ่ม[3]

Sakda Tonkotchasan[1], Kittipong Pipitkun[2] and Nitat Wongwangphoem[3]

[1]อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

[1]Lecturer at Phetchabun Rajabhat University, Thailand

[2-3]นักวิชาการอิสระ

[2-3]Independent academic, Thailand

Corresponding Author's Email: kittipongpipitkun.dpa@gmail.com

วันที่รับบทความ : 25 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 1 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 3 มิถุนายน 2569

Received 25 May 2026; Revised 1 June 2026; Accepted 3 June 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 339 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และมีสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87 และ 0.82 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Citation:

*ศักดิ์ดา ต้นคชสาร, กิตติพงษ์ พิพิธกุล และ นิทัศน์ วงศ์วังเพิ่ม. (2569). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของการบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 889-902.

Sakda Tonkotchasan, Kittipong Pipitkun and Nitat Wongwangphoem. (2026). Factors Influencing The New Public Management Approach Of Sub-District Administrations In Roi Et Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 889-902.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p \leq 0.05$) มีจำนวน 3 ปัจจัย เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะทางการบริหาร (X_4) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_1) และด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_2) โดยมีสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.503, 0.268 และ 0.101 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.573, 0.317 และ 0.124 ตามลำดับ โดยมีอำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 86.60

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล, การจัดการภาครัฐแนวใหม่, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The purpose of this study is to investigate : 1) the current state of modern public sector management in sub-district administrative organizations, and 2) factors influencing modern public sector management in sub-district administrative organizations. The sample group used in this research consisted of 339 civil servants from sub-district administrative organizations in Roi Et province. Determine the sample size using Taro Yamane's formula and select a multi-stage sampling method. The research instrument used was a 5-level Rating scale questionnaire with content validity values between 0.66 - 1.00 and reliability coefficients of 0.87 and 0.82, respectively. The statistical methods used for data analysis included the mean ($\overline{X}$), standard deviation (S.D.), and stepwise multiple regression analysis.

The study found that : 1) the overall state of new public sector management in sub-district administrative organizations in Roi Et Province was at a high level. When analyzed by aspect, it was found that all aspects were at a

high level. The aspect with the highest mean score was the learning organization aspect, followed by the strategic planning aspect. The aspect with the lowest mean score was the performance evaluation aspect and 2) there were 3 factors that significantly influenced modern public sector management in sub-district administrative organizations (Y) at a statistical significance level of 0.05 ($p \leq 0.05$). They are ranked in order of predictive power from highest to lowest as follows: The predictor coefficients for the predictor variables were: managerial competence (X_4), followed by organizational commitment (X_1), and organizational culture (X_2), The raw score predictor coefficients (b) were 0.503, 0.268, and 0.101, respectively, while the standardized score predictor coefficients (β) were 0.573, 0.317, and 0.124, respectively. With a predictive power (R^2) of 86.60 percent.

Keywords: Influencing factors, New Public Management, Sub-district Administrative Organizations

บทนำ

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) เกิดขึ้นในท่านกลางบริบททางการเมืองแบบเสรีนิยมใหม่ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะคือ การควบคุมค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และถูกมองว่าเป็นแนวทางการปฏิรูปที่สังเกตได้ในทางบัติ มากกว่าที่จะพัฒนาขึ้นในฐานะโครงสร้างทางทฤษฎี โดยจุดเริ่มต้นของ NPM สามารถเข้าใจได้ว่าเป็นหาเหตุผลสนับสนุนเข้าข้างตนเอง ภายหลังนโยบายต่าง ๆ ซึ่งต่อมามีความสนใจเชิงวิชาการอย่างกว้างขวางในสาขาการบริหารรัฐกิจและการศึกษาเชิงนโยบาย (Sorin Dan, Per Laegreid & David Spacek, 2024) และยังเป็นแนวทางที่ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์จากแนวคิดของการจัดการและวิชาอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการให้บริการสาธารณะในราชการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าการบรรลุเป้าหมายทางการบริหาร (Charity Latanza Indahsari & Samun Jaja Raharja, 2020) แนวคิดนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1970 และแพร่กระจายไปทั่วโลกอย่างรวดเร็ว จนกลายเป็นส่วนสำคัญของการเมืองในทศวรรษ 1990 NPM มีความแตกต่างกันบ้านในแต่ละประเทศ และคำจำกัดความอาจแตกต่างกันไปในหมู่นัก

ทฤษฎี อย่างไรก็ตาม หลักการสำคัญของระบบนี้ ได้แก่ การทำให้รัฐบาลมีความโปร่งใสมากขึ้น และมุ่งเน้นผลประโยชน์ประชาชน การให้อำนาจเจ้าหน้าที่รัฐมากขึ้น มีเป้าหมายและมาตรฐานความรับผิดชอบที่เข้มงวดมากขึ้น ส่งเสริมการแข่งขันและความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชน การปฏิรูปเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของรัฐบาล และทำให้สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Dziak, Mark, 2020)

สำหรับการนำการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในหน่วยงานท้องถิ่นของอินโดนีเซีย มาตั้งแต่กฎหมายว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นฉบับที่ 32 ปีที่ 2547 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบด้านการจัดการ การพัฒนาบริการสาธารณะและนวัตกรรม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนและบริการแบบครบวงจรเป็นผลงานที่โดดเด่นของการนำ NPM มาใช้ในหน่วยงานปกครองท้องถิ่น จากผลการศึกษาของ Slamet Rosyadi (2014) พบว่า การพัฒนาบริการสาธารณะและการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินที่ก่อให้เกิดรายได้ของรัฐบาลท้องถิ่นเป็นกลยุทธ์สำคัญในการส่งเสริมความสามารถทางการแข่งขันของท้องถิ่น การปรับโครงสร้างระบบราชการที่เน้นการยกระดับคุณภาพของบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน ส่วนในทวีปอัฟริกา คำว่า การจัดการภาครัฐและการปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความสนใจอย่างมาก อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้การจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการปกครองท้องถิ่นในภูมิภาคนี้ อาจได้รับประโยชน์จากการให้ความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากมีความจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชน (Eric Yankson, 2024)

อย่างไรก็ตามการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยนำมาเป็นหลักคิดผสมผสานกับหลักการของตามระบอบประชาธิปไตยยุคใหม่ที่เน้นการสร้างระบบราชการที่มีคุณลักษณะเชิงประสิทธิผลโดยการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2567) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปจัดทำข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องเป็นหน่วยงานปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กในบรรดาประเภทองค์กรปกครองส่วนถิ่นทั้งหมดและเป็นองค์กรเพิ่งเกิดขึ้นใหม่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 2,204 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 339 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2555) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ้างเหมาบริการภายนอก และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ดำเนินการระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ดำเนินการระดับมาก
3 หมายถึง ดำเนินการระดับปานกลาง
2 หมายถึง ดำเนินการระดับน้อย
1 หมายถึง ดำเนินการระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านสมรรถนะทางการบริหาร ด้านทรัพยากรทางการบริหาร ลักษณะ

ของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ดำเนินการระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ดำเนินการระดับมาก

3 หมายถึง ดำเนินการระดับปานกลาง

2 หมายถึง ดำเนินการระดับน้อย

1 หมายถึง ดำเนินการระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ

การเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในแนวคิดเกี่ยวกับการจัดภาครัฐแนวใหม่ และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ แล้วรวบรวมแนวคิดเหล่านั้นนำไปสร้างเป็นเครื่องมือเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัย ที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์ขนตองการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจน และใช้ดัชนีความสอดคล้องหรือค่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านลงความเห็น ได้ค่าสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 ผลการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index Objective Congruence : IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 ทั้งแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 นั้นแสดงแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

4. นำเครื่องมือไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out) กับพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) ของครอนบาคสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ไม่ต่ำกว่า 0.70 (กิตติพงษ์ พิพิธกุล, 2561) ผลการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น แบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.87 และแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.82 แบบสอบถามทั้ง 2 ตอน มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่า สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสมแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยผลครั้งนี้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมด้วยตนเองพร้อมกับผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อสอบถามข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้จะเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลของจังหวัดร้อยเอ็ด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผลระดับปัจจัยใช้เกณฑ์หาค่าเฉลี่ย ดังนี้ (กิตติพงษ์ พิพิธกุล, 2564)

คะแนนเฉลี่ย 4.20-5.00 หมายความว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.40-4.19 หมายความว่า อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.60-3.39 หมายความว่า อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.80-2.59 หมายความว่า อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.97 หมายความว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคแบบขั้นตอน (Stepwise) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (กัลยา วาณิชบัญชา, 2564)

ผลการวิจัย

1. สภาพการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.48) เมื่อจำแนกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.93) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\overline{X}$ = 3.93) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.77) รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

การจัดการภาครัฐแนวใหม่	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.89	0.60	มาก
2. ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	3.90	0.66	มาก
3. ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.88	0.56	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.77	0.59	มาก
5. ด้านการจ้างเหมาบริการภายนอก	3.82	0.63	มาก
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.78	0.59	มาก
โดยรวม	**3.84**	**0.53**	**มาก**

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p \leq 0.05$) มีจำนวน 3 ปัจจัย เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะทางการบริหาร (X_4) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_1) และด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_2) รายละเอียดตามตารางที่ 2 โดยมีสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.503, 0.268 และ 0.101 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.573, 0.317 และ 0.124 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2_{adj}	SE_{est}	F	p-value
X_4	0.890	0.792	0.791	0.242	1279.536*	0.000
X_4, X_1	0.929	0.862	0.861	0.197	1050.461*	0.000
X_4, X_1 X_2	0.932	0.867	0.867	0.193	733.432*	0.000

หมายเหตุ: * มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p \leq 0.05$)

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด แสดงได้ดังนี้

$$Y = 0.494 + 0.503X_4 + 0.268X_1 + 0.101X_3$$

จากสมการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.932 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.868 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 86.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.193 โดยมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.494 รายละเอียดแสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t	p-value
X_4	0.503	0.573	18.922*	0.000
X_1	0.268	0.317	9.151*	0.000
X_2	0.101	0.124	3.816*	0.000
a = 0.494 R = 0.932, R^2 = 0.868				
SE_{est} = 0.193 F = 733.432*				

หมายเหตุ* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p \leq 0.05$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.48) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พชร วงษ์มากวารี, เขมิกา ทองเรือง และวรวุฒิ อินทนนท์ (2566) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัชฎามาศ อุไรวรรณ (2023) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะ เขตเทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยรวมมีความคิดเห็นระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ Ahmet Guven (2014) ได้อธิบายว่า หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการได้รับประโยชน์จาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้วยเหตุผลที่คล้ายคลึงกัน ที่เชื่อว่าหน่วยงานท้องถิ่นที่ให้บริการในระดับท้องถิ่นนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่า และเป็นส่วนสำคัญที่สุดของความเข้าใจด้านการบริหารรัฐกิจแบบใหม่ในการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นแบบจำลองการตรวจสอบตามผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกำกับดูแลหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้สอดคล้องกับ Nur Hayati & Aviana (2020) ที่พบว่า แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ การกระจายอำนาจ ระบบการควบคุมภายในภาครัฐ การวัดผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p \leq 0.05$) มีจำนวน 3 ปัจจัย เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะทางการบริหาร (X_4) เป็นตัวแปรปัจจัยแรกที่มีอิทธิต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เป็นเช่นนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561) ได้อธิบายว่า สมรรถนะทางการบริหารที่มีลักษณะประสานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ โดยเพิ่มจากแนวคิดในการกำหนดความรู้ความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์มาสู่ความเข้าใจในด้านนโยบายของรัฐบาล และสามารถนำความเข้าใจดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการได้ เป็นการแสดงความรอบรู้มาสู่การวางกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อ

องค์กร (X_1) เป็นตัวแปรปัจจัยรองลงมาที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เป็นเช่นนี้ Helen M. Williams & Julie Rayner (2011) พบว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรจะเป็นตัวกลางในเชิงความสัมพันธ์ระหว่าง NPM กับความคิดเห็นทางอารมณ์ขององค์กร แต่ก็พบความสัมพันธ์ระหว่าง NPM กับความผูกพันทางบรรทัดฐานขององค์กร สอดคล้องกับ Agata Austen & Bogna Zacny (2015) ที่ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลดีต่อการจัดการภาครัฐและแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในพฤติกรรม เช่น ความคิดสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_2) เป็นตัวแปรปัจจัยสุดท้ายที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เป็นเช่นนี้ วิเชียร วิทยอุดม (2559) ได้อธิบาย “วัฒนธรรมองค์การ” ว่า เป็นการสร้างค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบไหนที่มีอยู่ในองค์การที่จะสามารถค้นพบด้วยการเรียนรู้ ตลอดจนรวมถึงสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษของตัวองค์การ ผู้บริหารจักต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่ใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งก็จะเป็นประโยชน์ต่อตัวองค์การได้อย่างมาก ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การที่มีอิทธิพลการจัดการภาครัฐแนวใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จัดเป็นกระบวนทัศน์ที่ต้องการปรับเปลี่ยนแนวทางในการจัดทำบริการสาธารณะและมุ่งไปที่การปฏิบัติระบบราชการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์มากกว่าปัจจัยนำเข้าและกระบวนการดำเนินงาน โดยนำเอาเทคนิคกระบวนการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานราชการทุกระดับ และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p \leq 0.05$) มีจำนวน 3 ปัจจัย เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะทางการบริหาร (X_4) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_1) และด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_2) รายละเอียดตามตารางที่ 2 โดยมีสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.503, 0.268

และ 0.101 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.573, 0.317 และ 0.124 ตามลำดับ โดยมีอำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับร้อยละ 86.60 **ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา** พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ด้านสมรรถนะทางการบริหาร รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์การ ตามลำดับ ดังนั้น 1) ควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อยกระดับขีดความสามารถให้แก่พนักงาน 2) ควรสร้างวิธีการให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรเพื่อสร้างความรักสามัคคีในหน่วยงาน และ 3) ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้แก่พนักงานให้เกิดพลังอำนาจและความภาคภูมิใจ อุทิศงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ข้อค้นพบ คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะทางการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทการบริหารเพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะทางการบริหารในภาคราชการประกอบด้วย สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อการนำปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเอง และ การสอนงานมอบหมายงาน **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป** ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในหน่วยงานเทศบาลที่จำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือระดับเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลมหานคร เพื่อที่จะทราบได้ว่าแต่ละขนาดของเทศบาลมีปัจจัยอะไรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่บ้าง

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วาณิชบัญชา. (2564). สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติพงษ์ พิพิธกุล. (2561). คุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม : Validity กับ Reliability ในการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 8(2), 104-110.

กิตติพงษ์ พิพิธกุล. (2564). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. เอกสารประกอบการเรียนการสอน: โรเนียวเย็บเล่ม.

ธัชฎามาศ อุไรวรรณ. (2023). รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะ เขตเทศบาลนครภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 13(1), 24-41.

พชร วงษ์มากวารี, เขมิกา ทองเรือง และวรวุฒิ อินทนนท์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม. วารสารสหวิทยาการและวิจัย, 3(4), 787-804.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2555). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิเชียร วิทยอุดม. (2559). ทฤษฎีองค์การฉบับแนวใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประทุมช่าง จำกัด.

Ahmet, G. (2014). The Effects of The New Public Administration Approach On Local Governance Control. Journal of International Management, Educational and Economics Perspective, 2(1), 1-10.

Charity, L.I. & Samun, J.R. (2020). New Public Management (NPM) as an Effort in Governance. Journal Manajemen Pelayanan Publik, 3(2), 73-81.

Dziak, Mark. (2020). New Public Management (NPM). เรียกใช้เมื่อ 13 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.ebsco.com/research-starters/social-sciences-and-humanities/new-public-management-npm

Eric, Y. (2024). New Public Management and Smart Local Governance in the Era of the Fourth Industrial Revolution: Lessons From Nambai. In book: Encyclopedia of Information Science and Technology. Sixth Edition, 1-22.

Helen M.W. & Julie, R. (2011). New public management and organizational commitment in the public sector: Testing a mediation model. The International Journal of Human Resource Management, 23(13), 1-15.

Helen, M.W. & Julie, R. (2011). The role of Public Service Motivation and Organizational Culture for Organizational Commitment. Management, 19(2), 21-34.

Nur, H. & Aviana, T. (2020). The Role of New Public Management (NPM) on the Relation of Government Internal Control System (SPIP) With Public Organizational Performance. Advances in Economics, Business and Management Research, 173, Proceeding of the 7th Regional Conference.

Slamet. R. (2014). New Public Management Practices at Local Government in Indonesia: A Case Study of Wonosobo Government, Central Java. Proceeding of the 2014 International Conference on Public Management (icpm-14), Advances in Economic, Business and Management Research.

Sorin, D.P. & David, S. (2024). MPM reconsidered : towards the study of enduring forms of NPM. Public Management Review, 26(9), 2531-2541.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*

ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS FOR SCHOOL EFFECTIVENESS IN EDUCATIONAL NETWORK GROUP 9 (UED YAI–KAENG KOK–WARIN) UNDER UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

รินยพัทร โสภาพ[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[3]

Rinyaphat Sopab[1], Surangkana Manyanon[2] and Charoenwit Somphongtam[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School, Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: aoao16supawan@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 7 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 9 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 7 June 2026; Accepted 9 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่–แก้งกอก–วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี

Citation:

*รินยพัทร โสภาพ, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2569). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 903-918.

Rinyaphat Sopab, Surangkana Manyanon and Charoenwit Somphongtam. (2026). Academic Administration Of School Administrators For School Effectiveness In Educational Network Group 9 (Ued Yai–Kaeng Kok–Warin) Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 903-918.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

เขต 3 จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ โดยสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .450-.712 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .408-.877 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.47, σ = .700) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.54, σ = .506) โดยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมการนิเทศภายในแบบ Coaching และสนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศทางการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ประสิทธิผลของโรงเรียน

Abstract

This study aimed to investigate the current conditions, desirable conditions, and proposed guidelines for academic administration by school administrators to enhance school effectiveness. The population consisted of 112 participants, including school administrators and teachers from Educational Network Group 9 (Uead Yai–Kaeng Kok–Warin) under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. The research instrument was a questionnaire. The research instrument consisted of a 40-item questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index of 1.00 for all items. For the current conditions of academic administration by school administrators for school effectiveness, the item discrimination indices ranged from .450 to .712, with a reliability coefficient of .93. For the desirable conditions of academic

administration by school administrators for school effectiveness, the item discrimination indices ranged from .408 to .877, with a reliability coefficient of .95. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that the overall current condition of academic administration implemented by school administrators for school effectiveness was at a moderate level(μ = 3.47, σ = .700), whereas the desirable condition was at the highest level (μ = 4.54, σ = .506). The study further suggested that school administrators should enhance curriculum development and learner-centered instructional processes by integrating 21st-century skills, digital technologies, artificial intelligence (AI), and local wisdom into educational practices. In addition, administrators should improve authentic assessment and evaluation systems, promote internal supervision through coaching-based approaches, and support the effective utilization of modern instructional media, educational technologies, and educational information systems. These measures are expected to improve student learning outcomes and sustainably strengthen overall school effectiveness.

Keywords: Academic Administration, School Effectiveness

บทนำ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศการศึกษา และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ขณะเดียวกัน ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพผู้เรียน และความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร Mott (1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2001) ดังนั้น การ

บริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่–แก้งกอก–วาริน) ยังเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารงานวิชาการหลายประการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ การนำเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ยังไม่ทั่วถึง การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงยังขาดความหลากหลาย รวมถึงการนิเทศภายในและการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทางวิชาการยังดำเนินการได้ไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวัง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568) จากสภาพปัญหาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่–แก้งกอก–วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ยังมีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการบริหารงานวิชาการในทุกมิติ ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หากสถานศึกษายังขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในประเด็นดังกล่าว อาจส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ไม่สามารถตอบสนองต่อศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นของชุมชน และความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษาในระยะยาว ดังนั้น การเร่งพัฒนาและยกระดับการบริหารงานวิชาการให้มีความเข้มแข็ง จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุประสิทธิผลตามเป้าหมายและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จึงมีความสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจสำคัญที่สุดของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านการดำเนินงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร Mott (1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2001) จึงกล่าวได้ว่าการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ตามกรอบแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยคัดเลือกเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบริบทของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต

3 มากที่สุด จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4. ด้านการนิเทศการศึกษา และ 5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ตามกรอบแนวคิดของ Mott (1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2001) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่–แก้งกอก–วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้น 112 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครูผู้สอน จำนวน 101 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามกรอบแนวคิด

ของกระทรวงศึกษาธิการ (2560) และศึกษาประสิทธิผลเชิงบวกของโรงเรียน ตามกรอบแนวคิดของ Mott (1972 อ้างถึงใน Hoy & Miskel, 2001) เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามนำแสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .450-.712 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และ 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .408-.877 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี นำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 112 คน จากแบบสอบถาม จำนวน 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9

(เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

n = 112

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน	3.51	.686	มาก	4.52	.511	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน	3.51	.694	มาก	4.54	.506	มากที่สุด
3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน	3.49	.695	ปานกลาง	4.54	.507	มากที่สุด
4. ด้านการนิเทศการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน	3.41	.715	ปานกลาง	4.54	.503	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน	3.43	.711	ปานกลาง	4.55	.501	มากที่สุด
รวม	**3.47**	**.700**	**ปานกลาง**	**4.54**	**.506**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.47, σ = .700) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน (μ = 3.51, σ = .686) และ 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน (μ = 3.51, σ = .694) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน (μ = 3.49, σ = .695) 2) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน (μ = 3.43, σ = .711) และ 3) ด้านการนิเทศการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน (μ = 3.41, σ = .715) สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.54, σ = .506) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน (μ = 4.55, σ = .501) 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน (μ = 4.54, σ = .506) 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน (μ = 4.54, σ = .507) 4) ด้านการนิเทศการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน (μ = 4.54, σ = .503) และ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน (μ = 4.52, σ = .511)

2. ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 3 ด้านแรกที่มีผู้ให้ข้อเสนอการพัฒนามากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

n = 20

ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3	ความถี่
1. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการ Active Learning การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียน	16
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการ Active Learning การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียน	16
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนา จัดหา และใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	18
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศ ห้องสมุดดิจิทัล และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ให้ทันสมัย รวมทั้งกำกับติดตามและประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน	15

จากตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 สรุปแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการ Active Learning การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียน (ความถี่ 16) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 10)

2. ด้านการนิเทศการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการให้คำปรึกษา การโค้ช (Coaching) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอน (ความถี่ 20) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ การใช้นวัตกรรม และการนิเทศแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 12)

3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนา จัดหา และใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 18) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศ ห้องสมุดดิจิทัล และแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ให้ทันสมัย รวมทั้งกำกับติดตามและประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน (ความถี่ 15)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน และ 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน 2) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ด้านการนิเทศการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4) ด้านการนิเทศการศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน และ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้การดำเนินงานด้านหลักสูตรอยู่ในระดับมาก ซึ่งการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนยังอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านการประสานความร่วมมือและการนำทรัพยากรในชุมชนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเครือข่ายการเรียนรู้ในพื้นที่ เพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร แก้วมณี (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู การพัฒนาผู้เรียนตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิผล

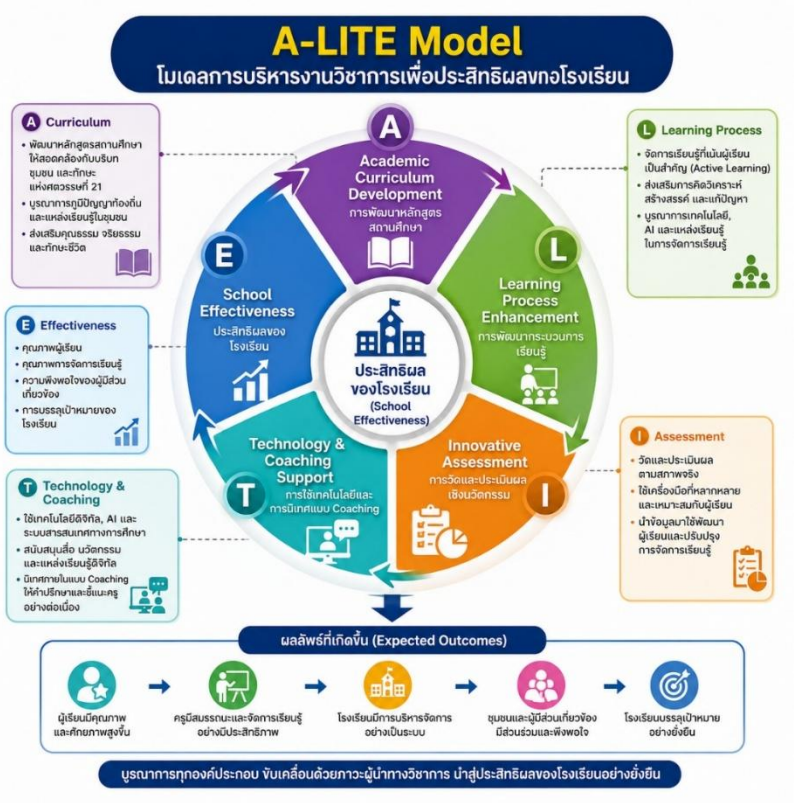
2. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่-แก้งกอก-วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าสู่การจัดการเรียนรู้ ควบคู่กับการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การนิเทศภายในแบบให้คำปรึกษาและชี้แนะ (Coaching) เพื่อพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการใช้สื่อ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศทางการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และบริบทของผู้เรียน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีดิจิทัล และเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนเข้าสู่หลักสูตรสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย สีหา (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนาหลักสูตร การบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และการนำบริบทของชุมชนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถสังเคราะห์เป็น A-LITE Model (Academic Leadership for Instructional Technology and Effectiveness Model) ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารงานวิชาการเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่อธิบายความเชื่อมโยงขององค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Academic Curriculum Development) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Learning Process Enhancement) การวัดและประเมินผลเชิงนวัตกรรม (Innovative Assessment) การใช้เทคโนโลยีและการนิเทศแบบ Coaching (Technology and Coaching Support) และประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness) โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลไม่ได้เกิดจากการพัฒนาองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงลำพัง แต่เกิดจากการบูรณาการทุกองค์ประกอบเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน นำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ และการนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนข้อค้นพบที่สำคัญว่า แม้ด้านการพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษาและด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จะมีระดับการดำเนินงานสูงกว่าด้านอื่น แต่ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษากลับเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดในการพัฒนา จึงแสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ระบบสารสนเทศทางการศึกษา และการนิเทศแบบ Coaching เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น A-LITE Model จึงอธิบายว่า การยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรดำเนินการผ่านการบริหารงานวิชาการแบบบูรณาการ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 A-LITE Model

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 9 (เอือดใหญ่–แก้งกอก–วาริน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีช่องว่างในการพัฒนางานวิชาการ โดยเฉพาะด้านการนิเทศการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และการวัดผลประเมินผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน ขณะเดียวกันผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 แต่ยังจำเป็นต้องส่งเสริมการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีดิจิทัล และเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชนให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการนิเทศภายในเชิงพัฒนาโดยใช้กระบวนการ Coaching, Mentoring และ PLC ควบคู่กับการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศทางการศึกษา รวมทั้งพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูด้านการพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล AI และนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างยั่งยืน สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในเชิงพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล ศึกษาแนวทางการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และศึกษาปัจจัยหรือรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยบูรณาการการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จิราพร แก้วมณี. (2564). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (2568). ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2568. อุบลราชธานี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อรทัย สีหา. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Mott, P. E. (1972). The characteristics of effective organizations. New York, NY: Harper & Row.

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*

SUPER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SURIN

ธนพงศ์ ประพานศรี[1], อุริด พลศรี[2] และ ประภาพร บุญปลอด[3]

Tanapong Prapansri[1], Urid Ponsri[2] and Prapaporn Boonplord[3]

[1-3]หลักสูตรครุศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

[1-3]Master of education, Surindrarajabath University, Thailand

Corresponding Author's Email: 67057010116@srru.ac.th

วันที่รับบทความ : 11 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 17 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 19 พฤษภาคม 2569

Received 11 May 2026; Revised 17 May 2026; Accepted 19 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัด จำนวน 70 โรง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และสุ่มแบบแบ่งชั้นจาก 8 สหวิทยาเขต ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และครู รวม 210 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.957 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

Citation:

*ธนพงศ์ ประพานศรี, อุริด พลศรี และ ประภาพร บุญปลอด. (2569). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 919-930.

Tanapong Prapansri, Urid Ponsri and Prapaporn Boonplord. (2026). Super Leadership Of School Administrators Under The Secondary Educational Service Area Office Surin. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 919-930.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

Abstract

This research aimed to investigate the level of super leadership among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Surin. A survey research design was employed. The sample consisted of 70 schools determined by Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling from 8 educational consortiums. Three respondents per school, comprising school directors, academic department heads, and teachers, yielded a total of 210 participants. Data were collected using a 5-point rating scale questionnaire with 21 items, with a reliability coefficient of 0.957. Data were analyzed using mean and standard deviation.

The results revealed that the overall level of super leadership among school administrators was at a high level.

Keywords: Super Leadership, School Administrators, Secondary Educational Service Area Office Surin

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรมจริยธรรม อันนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) ภายใต้บริบทโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ระบบการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับบทบาทจากการถ่ายทอดความรู้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ ความปลอดภัย โอกาสและความเสมอภาค คุณภาพการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเน้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรที่มีหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย และขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย (Camall, 1990) อย่างไรก็ตาม การบริหารการศึกษาไทยยังพบข้อจำกัดด้านการรวมศูนย์อำนาจ ขาดความคล่องตัว และการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่จำกัด (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) จึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

แนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ของ Manz & Sims (2001) เป็นแนวคิดที่มุ่งพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำตนเอง โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวย สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามสามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผน และควบคุมการทำงานของตนเองได้ แนวคิดนี้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับองค์กร (ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2558) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาชีพครู ซึ่งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะหลักของครู ตามกรอบของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมวิชาชีพ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ในบริบทของจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม ทั้งกลุ่มภาษาเขมร กูย และลาว รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรทางการศึกษา (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรที่จำกัด พัฒนาครูให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาพฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นแนวคิดการบริหารที่เปลี่ยนบทบาทของผู้นำจากผู้สั่งการมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำตนเองได้ (Manz & Sims, 1991) ได้นิยามว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นพฤติกรรมการบริหารของผู้นำที่ก้าวเลยไปหนึ่งขั้นเหนือความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป กล่าวคือ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามค้นพบและใช้ประโยชน์จากความสามารถอันมีค่าของตนเอง สามารถเปลี่ยนผู้ตามให้กลายเป็นผู้นำตนเอง (Self-Leaders) และให้อำนาจแก่ผู้ตามอย่างเต็มที่ทั่วทั้งองค์กร ในแนวทางเดียวกัน (ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2558) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งนำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามพัฒนากรอบความคิดเชิงเหตุผลและสร้างสรรค์ จนเกิดความมั่นใจ ความเป็นอิสระในตน และความเป็นผู้นำในที่สุด ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้ผู้อื่นสามารถจูงใจและนำตนเองได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ (พิชญาภา ยืนยาว, 2561) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำคือการมุ่งพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำของบุคคลอื่น ผ่านการให้ข้อมูลป้อนกลับ การวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ และการให้ข้อเสนอแนะ โดยผู้นำต้องแสดงตนเป็นแบบอย่างของความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและมีมาตรฐานทางศีลธรรมสูงในบริบทของสถานศึกษา (ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม, 2565) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างการนำตนเองให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยผู้บริหารสร้างให้ครูเกิดภาวะผู้นำด้วยตนเองและสามารถนำตนเองในการทำงานและการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาได้ภายใต้บรรยากาศองค์กรแห่งการเสริมพลังอำนาจที่ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้คอยเป็นแบบอย่าง เสริมสร้างความคิดเชิงบวก และสร้างทีมที่เข้มแข็งจนก่อเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มั่นคงและยั่งยืน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเพียงคนเดียว หากแต่อยู่ที่ความสามารถในการพัฒนาให้บุคลากรทุกคนสามารถนำตนเองได้ (Manz & Sims, 2001) ชี้ว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสำคัญตรงที่

ทำให้ผู้ตามค้นพบศักยภาพในตนเอง โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้สอนและแนะนำให้บุคลากรพัฒนากรอบความคิดเชิงสร้างสรรค์ จนเกิดความมั่นใจและสามารถควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานได้ ในบริบทของสถานศึกษา (ไพรัตน์ นิ่มบัว, 2560) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และสร้างความคิดเชิงบวก ขณะที่ (กฤติยา มามีชัย, 2562) เพิ่มเติมว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำลักษณะนี้จะเสริมแรงให้บุคลากรกล้าคิดริเริ่ม รู้จักกำหนดเป้าหมาย และปรับเปลี่ยนตนเองได้อย่างเหมาะสมทั้งด้านความรู้สึก ความคิด และเจตคติ สอดคล้องกับ (ธัญญ์นภัส มณีพันธุ์วงศ์, 2564) ที่มองว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารใช้ขับเคลื่อนบุคลากรผ่านการให้ข้อมูลป้อนกลับและการวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ จนบุคลากรเกิดภาวะผู้นำในตนเองได้อย่างแท้จริง

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการบริหารจัดการยุคใหม่ (Manz & Sims, 2001) ได้วางกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำไว้ 2 แนวทาง คือ การปฏิบัติทางพฤติกรรม ได้แก่ การสังเกตตนเอง การตั้งเป้าหมาย และการประเมินตนเอง และการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจ ได้แก่ การสร้างคุณค่าในงาน การควบคุมตนเอง และการคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้สังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวออกเป็น 7 องค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ได้แก่ 1) การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสังเกต ทำความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง จนสามารถรับผิดชอบและตัดสินใจได้อย่างอิสระ (กฤติยา มามีชัย, 2562) 2) การแสดงตนเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีทั้งด้านคุณธรรม ความคิดริเริ่ม และทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง (ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์, 2565) 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ผ่านการมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการเสริมแรงที่เหมาะสม เพื่อสร้างความมุ่งมั่นและการทำงานอย่างมีทิศทาง (วิมลพันธ์ ไวยคูนา, 2565) 4) การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก โดยกระตุ้นให้บุคลากรมีเจตคติที่ดี คิดอย่างสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ (ธัญญ์นภัส มณีพันธุ์วงศ์, 2564) 5) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรม และพัฒนาบุคลากรตามความสนใจ (Manz & Sims, 2001) 6) การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองผ่านการสร้างทีมงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรระดมความคิด สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี และรับผิดชอบร่วมกัน (พิชญาภา ยืนยาว, 2561) 7) การสร้างวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสูงสุดที่มุ่งปลูกฝังค่านิยม ระเบียบวินัย และความผูกพันต่อ

องค์กร จนบุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง (วิมลพันธ์ ไวยคูนา, 2565)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) เป็นแนวคิดที่เปลี่ยนบทบาทผู้นำจากผู้สั่งการมาเป็นผู้จุดประกายศักยภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำตนเองได้ (Self-Leadership) Manz & Sims (1991) อธิบายว่าแนวคิดนี้ช่วยให้ผู้ตามค้นพบศักยภาพของตนจนสามารถตัดสินใจและรับผิดชอบงานได้โดยอิสระ ความสำคัญของภาวะผู้นำลักษณะนี้จึงอยู่ที่การสร้างความยั่งยืนให้องค์กร โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นแบบอย่าง ผู้สอน และผู้สนับสนุน ที่เสริมแรงจูงใจและสร้างความคิดเชิงบวกแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 85 โรง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 70 โรง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จากนั้นใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มโรงเรียนจาก 8 สหวิทยาเขต ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการจำนวน 1 คน และข้าราชการครู จำนวน 1 คนรวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งคำถามครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของแมนซ์และซิมส์ (Manz & Zims, 2001) แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตามวิธีคิดของ Likert 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัย โดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและอำนาจจำแนก ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.45 – 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประสานขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากนั้นนำส่งเครื่องมือวิจัยในรูปแบบออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบงานสารบรรณออนไลน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (My Office) และนำผลการตอบกลับของเครื่องมือวิจัยมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ดังตาราง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
1.	ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	4.41	0.68	มาก	4
2.	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	4.31	0.71	มาก	7
3.	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.49	0.55	มาก	3
4.	ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง	4.39	0.62	มาก	5
5.	ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.59	0.53	มากที่สุด	1
6.	ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.51	0.60	มากที่สุด	2
7.	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	4.32	0.67	มาก	6
	ภาพรวม	**4.43**	**0.53**	**มาก**	

จากตารางที่ 26 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์โดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาน้อยสุด ดังนี้ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ($\overline{X}$ = 4.59) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.51) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ($\overline{X}$ = 4.49) ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\overline{X}$ = 4.41) ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง ($\overline{X}$ = 4.39) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\overline{X}$ = 4.32) และด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ($\overline{X}$ = 4.31) ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมาก ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง อยู่ในระดับมาก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Manz & Sims (2001) ที่ระบุว่าผู้นำที่ดีต้องทำหน้าที่เป็นผู้สอน ผู้แนะนำ และผู้เสริมพลังอำนาจให้บุคลากรสามารถกำกับตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวอาจเป็นผลมาจากนโยบายส่งเสริมการกระจายอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบกับบริบทของจังหวัดสุรินทร์ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ซึ่งกระตุ้นให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะการนำบุคลากรในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญ์นภัส มณีพันธุ์วงศ์ (2564) ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม (2565) วิมลพันธ์ ไวยคูนา (2565) และ รัฐพล กระแสโท (2567) ที่ต่างพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างทีมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.59) สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยเฉพาะในบริบทที่ครูต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X}$ = 4.51) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manz & Sims (2001) ที่เน้นว่าการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองเป็นกุญแจสำคัญของการนำตนเอง ส่วนด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.31) ซึ่งบ่งชี้ว่ายังต้องการการพัฒนา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของบุคลากรต้องใช้เวลาและความต่อเนื่อง ประกอบกับวัฒนธรรมการศึกษาไทยที่ยังเน้นการปฏิบัติตามคำสั่งมากกว่าการคิดสร้างสรรค์ (ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2558) ผู้บริหารจึงควรพัฒนาทักษะการส่งเสริมความคิดเชิงบวกและการสร้างวัฒนธรรมผู้นำตนเองให้มากขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างทีมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง

ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ตามลำดับ ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** การพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยควรฝึกอบรมทักษะการคิดเชิงบวก การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และการกระตุ้นให้บุคลากรมองเห็นโอกาสในสถานการณ์ที่ท้าทาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ควรจัดโปรแกรมพัฒนาผู้บริหารด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้ผู้บริหารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารที่ส่งเสริมการนำตนเองของบุคลากรระหว่างสถานศึกษา **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อนำไปสู่การยกระดับสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

กฤติยา มามีชัย. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ในวิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2558). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 23 - 36.

ธัญญ์นภัส มณีพันธุ์วงศ์. (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษานครปฐม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ธิดารัตน์ เอี่ยมเซี่ยม. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏนครศรีธรรมราช, 14(1), 102 – 110.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พิชญาภา ยืนยาว. (2561). ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(1), 2843–2857.

ไพรัตน์ นิ่มบัว. (2560). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภคพร งามประเสริฐสิทธิ์. ความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภัคณภัทร แสงคำ. (2567). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

รัฐพล กระแสโท. (2567). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

วิมลพันธ์ ไวยคูนา. (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ 2552–2559). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564). สุรินทร์: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์ กระทรวงศึกษาธิการ.

สุพจน์ มั่นกล่ำ. (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Camall, C. A. (1990). Managing change in organizations. Prentice Hall.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297–334.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607–610.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 22(140), 5–55.

Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr. (2001). The New Super Leadership: Leading Others to Lead Themselves. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ*

PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY IN DIGITAL ERA FOR SMALL SCHOOLS, MUEANG AMNAT CHAROEN DISTRICT UNDER THE AMNAT CHAROEN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิลาสินี ศิริบูรณ์[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[3]

Wilasinee Siriboon[1], Surangkana Manyanon[2] and Charoenwit Somphongtam[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School, Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: Wilasinee4832@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 7 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 9 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 7 June 2026; Accepted 9 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และข้อเสนอการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 187 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 42 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ โดยสภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .478-.842 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และสภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่ง

Citation:

*วิลาสินี ศิริบูรณ์, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2569). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 931-945.

Wilasinee Siriboon, Surangkana Manyanon and Charoenwit Somphongtam. (2026). Professional Learning Community In Digital Era For Small Schools, Mueang Amnat Charoen District Under The Amnat Charoen Primary Educational Service Area Office. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 931-945.; DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

การเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .526-.871 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการหาค่าความถี่

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52, S.D. = .702) ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = .444) สำหรับแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ โดยสนับสนุนการใช้ ChatGPT ในการออกแบบแผนการสอน สร้างสื่อการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และพัฒนากิจกรรมที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อยกระดับสมรรถนะครูและเพิ่มประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, ยุคดิจิทัล, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

This research aimed to investigate the current conditions, desirable conditions, and development guidelines for Digital-Age Professional Learning Communities (PLCs) in small-sized schools in Mueang Amnat Charoen District. The sample consisted of 187 teachers selected through stratified random sampling. The research instrument was a 42-item questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index of 1.00 for all items. The questionnaire assessing the current conditions of Digital-Age Professional Learning Communities demonstrated item discrimination indices ranging from .478 to .842 and a reliability coefficient of .94. Likewise, the questionnaire assessing the desirable conditions exhibited item discrimination indices ranging from .526 to .871 and a reliability coefficient of .95. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis and frequency distribution.

The findings revealed that the overall current conditions of Digital-Age Professional Learning Communities were at a high level ($\overline{X}$ = 3.52, S.D. = .702), whereas the overall desirable conditions were at the highest level ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = .444). Regarding the development guidelines, school administrators should encourage teachers to enhance their digital technology competencies and contemporary learning management skills. Particular emphasis should be placed on supporting the integration of ChatGPT in instructional design, learning material development, learner data analysis, and the creation of differentiated learning activities that address individual learner needs. Such initiatives are expected to strengthen teachers' professional competencies and enhance the effectiveness of Digital-Age Professional Learning Communities in small-sized schools.

Keywords: Professional Learning Community, Digital Age, Small-Sized Schools

บทนำ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน เพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (DuFour & Eaker, 2010) ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

สำหรับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอเมืองอำนาจเจริญยังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ เช่น จำนวนครูที่ไม่เพียงพอ ภาระงานที่หลากหลาย ความแตกต่างด้านสมรรถนะดิจิทัลของครู ตลอดจนข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี ส่งผลให้การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังไม่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ครูจำนวนมากยังขาด

โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ขาดการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งยังไม่สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างเป็นรูปธรรม ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนในระยะยาว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ, 2568) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป (มารุต พัฒผล, 2562)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรม

1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล มุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ให้คุณภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 2) ด้านการร่วมแรงร่วมใจสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านโครงสร้างสนับสนุนสมรรถนะ 5) ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และ 6) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการ

เรียนรู้ทางวิชาชีพ สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ผ่านการรวมตัวร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อมุ่งมั่นร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ให้สามารถพัฒนาต่อยอดวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์โดยมีภารกิจร่วมกัน ดำเนินการแบบทีมเรียนรู้โดยครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลให้การสนับสนุนเพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2567)

การวิจัยเรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยใช้กรอบแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 2. ด้านการร่วมแรงร่วมใจสร้างสรรค์นวัตกรรม 3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4. ด้านโครงสร้างสนับสนุนสมรรถนะ 5. ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก และ 6. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 61 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 372 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยใช้กรอบแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย นำแบบสอบถามนำแสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .478-.842 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และ 2) สภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .526-.871 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี นำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อำนาจเจริญ แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 175 คน จากแบบสอบถาม จำนวน 187 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.58 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. และข้อเสนอการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน

n = 175

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	3.48	.711	ปานกลาง	4.68	.465	มากที่สุด
2. ด้านการร่วมแรงร่วมใจสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.56	.697	มาก	4.72	.449	มากที่สุด
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	3.56	.696	มาก	4.72	.447	มากที่สุด
4. ด้านโครงสร้างสนับสนุนสมรรถนะ	3.46	.712	ปานกลาง	4.73	.444	มากที่สุด
5. ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก	3.49	.707	ปานกลาง	4.73	.440	มากที่สุด
6. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	3.59	.690	มาก	4.77	.420	มากที่สุด
รวม	**3.52**	**.702**	**มาก**	**4.73**	**.444**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52, S.D. = .702) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = .690) 2) ด้านการร่วมแรงร่วมใจสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = .697) 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = .696) ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนสมรรถนะ ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = .712) สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = .444) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = .420) 2) ด้านโครงสร้างสนับสนุนสมรรถนะ ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = .444) 3) ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = .440) ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = .465)

2. ผลการศึกษา ข้อเสนอการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

ตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ

n = 20

ข้อเสนอการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ	ความถี่
1. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	
ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้ในยุคใหม่ โดยสนับสนุนการใช้แชตจีพีที (ChatGPT) เพื่อช่วยในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างสื่อการสอน วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล อันจะช่วยยกระดับสมรรถนะครูและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	20
2. ด้านการร่วมแรงร่วมใจสร้างสรรค์นวัตกรรม	
ด้านการร่วมแรงร่วมใจสร้างสรรค์นวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านการใช้แคนวาเพื่อการศึกษา (Canva for Education) ในการออกแบบสื่อ อินโฟกราฟิก ใบงาน และสื่อดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และเสริมสร้างการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	17
3. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	
ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันผ่านไมโครซอฟท์ทีมส์ (Microsoft Teams) เพื่อใช้เป็นพื้นที่ในการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี และสร้างความร่วมมือระหว่างครูทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อันจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน	18

จากตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อำนาจเจริญ จำนวน 3 ด้าน ที่มีผู้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอการพัฒนามากที่สุด สรุปแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้ในยุคใหม่ โดยสนับสนุนการใช้แชตจีพีที (ChatGPT) เพื่อช่วยในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างสื่อการสอน วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล อันจะช่วยยกระดับสมรรถนะครูและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ความถี่ 20)

2. ด้านการร่วมแรงร่วมใจสร้างสรรค์นวัตกรรม มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านการใช้แคนวาเพื่อการศึกษา (Canva for Education) ในการออกแบบสื่อ อินโฟกราฟิก ใบงาน และสื่อดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และเสริมสร้างการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ความถี่ 17)

3. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันผ่านไมโครซอฟท์ทีมส์ (Microsoft Teams) เพื่อใช้เป็นพื้นที่ในการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี และสร้างความร่วมมือระหว่างครูทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อันจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน (ความถี่ 18)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 2) ด้านการร่วมแรงร่วมใจสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนสมรรถนะ สำหรับ สภาพที่

พึงประสงค์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร 2) ด้านโครงสร้างสนับสนุนสมรรถนะ 3) ด้านภาวะผู้นำร่วมและสมาชิก ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็กเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กยังมีข้อจำกัดด้านเวลา พื้นที่ และภาระงานของครู ทำให้การดำเนินกิจกรรม PLC ยังไม่สามารถดำเนินได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลให้สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากครูและผู้บริหารต้องการให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่มาพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเวลาและพื้นที่สำหรับการดำเนินกิจกรรม PLC อย่างชัดเจน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ์ เกษวงษ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนเวลา เทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาวิชาชีพ

2. ข้อเสนอการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้ในยุคใหม่ โดยสนับสนุนการใช้แชตจีพีที (ChatGPT) เพื่อช่วยในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สร้างสื่อการสอน วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล อันจะช่วยยกระดับสมรรถนะครูและเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ร่วมกันในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งการนำเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ เช่น แชตจีพีที (ChatGPT) มาใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อ และการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย และตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะครูและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิยา ศรีบุญเรือง (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพครู รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็กควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการสร้างชุมชนกัลยาณมิตรที่เอื้อต่อความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นส่งเสริมการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและภาวะผู้นำร่วม เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ควบคู่กับการร่วมแรงร่วมใจสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีโครงสร้างสนับสนุนสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เช่น ChatGPT ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และการพัฒนากิจกรรมการ

เรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล อันนำไปสู่การยกระดับสมรรถนะครู คุณภาพผู้เรียน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ “D-PLC AI Model” (Digital Professional Learning Community with Artificial Intelligence Model) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 D-PLC AI Model

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สภาพปัจจุบันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมืองอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร รองลงมาคือ ด้านการร่วมแรงร่วมใจสร้างสรรค์นวัตกรรม และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนสมรรถนะ ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและครูตระหนักถึงความสำคัญ

ของการพัฒนาวิชาชีพผ่านกระบวนการ PLC ในยุคดิจิทัล และมีความต้องการให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับข้อเสนอการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เช่น ChatGPT ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับสมรรถนะครูและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญกำหนดนโยบายส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัล จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน ขณะที่ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดเวลาและพื้นที่สำหรับกิจกรรม PLC อย่างชัดเจน การพัฒนาคลังองค์ความรู้ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของครู และการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตรที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ส่วนข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ การศึกษารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และการพัฒนาระบบเครือข่ายการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน PLC ของครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2567). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC). ในบังอร เสรีรัตน์ ชาริณี ตรีวรัญญู และเรวดี ชัยเชาวรัตน์ (บ.ก.), 9 วิถีสร้างครูสู่ศิษย์ เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครู. โครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค.).

นันทิยา ศรีบุญเรือง. (2565). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิเชษฐ์ เกษวงษ์. (2565). การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุม เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 5(4), 43–64.

มารุต พัฒผล. (2562). การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. อำนาจเจริญ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

DuFour, R., & Eaker, R. E. (2010). Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement. National Education Service.

การสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา*

COMMUNICATION OF LOCAL DEVELOPMENT VISION OF KHLONG NGAE SUBDISTRICT MUNICIPALITY, SONGKHLA PROVINCE

สุวัฒ เลิศจิตต์ธรรม[1], วิทยาธร ท่อแก้ว[2] และ กานต์ บุญศิริ[3]

Suwat Lertjittham[1], Wittayatorn Tokeaw[2] and Karn Boonsiri[3]

[1-3]สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[1-3] Department of Communication Arts Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Corresponding Author's Email: lertjitthamsuwat@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 24 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 26 มิถุนายน 2569

Received 8 June 2026; Revised 24 June 2026; Accepted 26 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น 2) วิธีการออกแบบสารในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น และ 3) การใช้สื่อในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งศึกษาผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 31 คน จาก 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารจากฝ่ายการเมือง 2) สมาชิกสภาเทศบาล 3) ผู้บริหารฝ่ายข้าราชการประจำ 4) กลุ่มคณะกรรมการชุมชน 5) ประชาชน และ 6) นักวิชาการสื่อสาร/นักวางแผนกลยุทธ์การสื่อสาร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่ง

Citation:

*สุวัฒ เลิศจิตต์ธรรม, วิทยาธร ท่อแก้ว และ กานต์ บุญศิริ. (2569). การสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 946-961.

Suwat Lertjittham, Wittayatorn Tokeaw and Karn Boonsiri. (2026). Communication Of Local Development Vision Of Khlong Ngae Subdistrict Municipality, Songkhla Province.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 946-961.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

โครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์รายบุคคล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงประเด็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น เริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลศักยภาพตำบล ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงลึกด้วย SWOT Analysis สังเคราะห์ศักยภาพ อัตลักษณ์ ปัญหาและความต้องการเป็นวิสัยทัศน์ “คลองแงะน่าอยู่ คู่การศึกษา ประชาชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวดี วิถีพอเพียง” 2) วิธีการออกแบบสาร โดยกำหนด “ข้อความหลัก” 5 ช่วงคำที่เชื่อมโยงกับมิติคุณภาพชีวิต การศึกษา ทุนทางสังคม เศรษฐกิจฐานราก และคุณค่าเชิงพอเพียง ตามมาตรฐานการใช้คำและวลี ให้มีความหมายชัดเจน กระชับ จำง่าย สามารถแปลงไปสู่ยุทธศาสตร์และโครงการปฏิบัติได้จริง และ 3) การใช้สื่อ มีการบูรณาการการใช้ทั้งสื่อดั้งเดิม เช่น การประชุมชี้แจง เวทีประชาคม สื่อบุคคล เสียงตามสาย ร่วมกับสื่อใหม่ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ OA เพื่อแปลงวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นภาพอนาคตร่วมที่ประชาชนรู้สึกเป็นเจ้าของและพร้อมมีส่วนร่วมขับเคลื่อนร่วมกับเทศบาลอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การสื่อสารวิสัยทัศน์, กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์, วิธีการออกแบบสาร, การใช้สื่อ, การพัฒนาตำบลคลองแงะ

Abstract

This research aims to study 1) Process of formulating the local development vision 2) Methods of message design used in communicating the local development vision and 3) Media utilization in communicating the local development vision of Khlong Ngae Subdistrict Municipality. This research employed a qualitative research methodology, focusing on individuals playing key roles in communication of local development vision of Khlong Ngae Subdistrict Municipality. A purposive sampling method was used to select 31 participants from six groups: 1) political executives 2) municipal council members 3) senior permanent officials 4) community committee members 5) community representatives and 6) communication scholars and strategic communication planners. The research instrument was a semi - structured in-depth interview.

Data were collected through individual interviews and analyzed using thematic analysis.

The research findings revealed that 1) Vision formulation process beginning with an analysis of the subdistrict' s potential based on demographic, economic, social, educational, natural resource, and infrastructure data, combined with a SWOT analysis. The synthesis of local potential, identity, problems, and community needs resulted in the official vision: " Livable Khlong Ngae, a Community of Education, Strong Citizens, Quality Tourism Destination, and a Sufficiency- Based Way of Life," . 2) Message design, synthesis of five core messages reflecting quality of life, education, social capital, grassroots economy, and the philosophy of sufficiency. Each message was strategically interpreted, and common standards for wording were established across the organization to ensure clarity, simplicity, memorability, alignment with local identity, and practical applicability to development strategies and projects 3) Media utilization, the municipality systematically integrated traditional and new media. Public meetings and brainstorming forums enhanced deep understanding and participation Key community leaders served as message transmitters and interpreters within village contexts. Community broadcasting ensured continuous outreach to non-digital groups,

Keywords: Vision Communication, Vision Formulation Process, Message Design, Media Utilization, Khlong Ngae Subdistrict Development

บทนำ

การสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์ อัตลักษณ์ และทิศทางการพัฒนาของพื้นที่อย่างมีเอกลักษณ์และยั่งยืน เพราะ “วิสัยทัศน์” คือเข็มทิศของการบริหารท้องถิ่น ส่วน “การสื่อสาร” คือพลังที่ทำให้วิสัยทัศน์นั้นถูกเข้าใจและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้จริง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ประชาชนรับรู้เป้าหมายของการพัฒนา มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

ของพื้นที่ (sense of ownership) ในมิติการบริหารท้องถิ่น การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนยังมีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้นำเทศบาล ทำให้ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคมเห็นภาพเดียวกันของอนาคตที่เทศบาลมุ่งสร้าง ซึ่งจะนำไปสู่การสนับสนุนเชิงนโยบายและการมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การสื่อสารวิสัยทัศน์ยังเป็นเครื่องมือสร้าง “แบรนด์ท้องถิ่น” (Local Brand Identity) ที่สะท้อนอัตลักษณ์ จุดเด่น และศักยภาพเฉพาะของพื้นที่ เช่น เมืองเกษตรอัจฉริยะ เมืองท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หรือเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ซึ่งการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลไม่ได้เป็นเพียงการบอกเล่าทิศทาง แต่เป็นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม ความเข้าใจ และความภาคภูมิใจในท้องถิ่น อันนำไปสู่การสร้างตราสินค้าทาง พื้นที่ (Place Branding) ที่มั่นคงและสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมให้กับชุมชนท้องถิ่น

สำหรับเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา การสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาของเทศบาลเพื่อขับเคลื่อนเมืองอย่างมีส่วนร่วมไปสู่เป้าหมายอย่างมีอัตลักษณ์ พบเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่สะท้อนถึงความท้าทายในการแปลง “วิสัยทัศน์” ให้เป็น “พลังการขับเคลื่อนร่วม” ของคนในชุมชน ปัญหาประการแรกคือ การถ่ายทอดสารวิสัยทัศน์ที่ไม่ชัดเจน กล่าวคือ แม้ว่าวิสัยทัศน์ “คลองแงะน่าอยู่ คู่การศึกษา ประชาชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวดี วิถีพอเพียง” จะมีความหมายเชิงพัฒนา แต่การสื่อสารต่อประชาชนกลับยังไม่สามารถทำให้เข้าใจตรงกันได้ว่าเป้าหมายเหล่านี้จะบรรลุได้อย่างไรและมีบทบาทของแต่ละภาคส่วนอย่างไร ส่วนปัญหาประการที่สองคือ การขาดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและทั่วถึง เทศบาลยังพึ่งพาช่องทางแบบดั้งเดิม เช่น การประชุมชี้แจงหรือเอกสารราชการ ซึ่งเข้าถึงเฉพาะกลุ่มประชาชนบางส่วน ทำให้คนรุ่นใหม่หรือผู้ที่อยู่ห่างไกลศูนย์กลางไม่รับรู้สาร วิสัยทัศน์อย่างทั่วถึง ขณะเดียวกันการใช้สื่อดิจิทัลยังไม่ถูกออกแบบให้มีความน่าสนใจหรือสอดคล้องกับ พฤติกรรมการสื่อสารของประชาชนในยุคปัจจุบัน และประการสุดท้ายคือ การมีส่วนร่วมของประชาชนใน กระบวนการสื่อสารวิสัยทัศน์ยังมีจำกัด ประชาชนจำนวนมากยังมองว่าวิสัยทัศน์เป็นเรื่องของ “เทศบาล” ไม่ใช่ “เรื่องของเรา” ทำให้ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและไม่เกิดพลังทางสังคมในการขับเคลื่อนร่วมกัน ดังนั้น การสื่อสารวิสัยทัศน์จึงต้องได้รับการปรับปรุงให้เป็นแบบมีส่วนร่วม (Participatory Communication) โดยเปิดพื้นที่ให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมออกแบบ และร่วมลงมือปฏิบัติ เพื่อให้วิสัยทัศน์ของเทศบาลคลองแงะ กลายเป็นความจริง

จากเหตุผลดังกล่าว การวิจัย เรื่อง “การสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา” เป็นการศึกษาที่เน้นสามมิติสำคัญ ได้แก่ กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ การออกแบบสารวิสัยทัศน์ และการใช้สื่อในการสื่อสารวิสัยทัศน์ การศึกษานี้ช่วยเปิดมุมมองใหม่ในการประยุกต์ใช้หลักการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Communication) และการสร้างแบรนด์พื้นที่ (Place Branding) เพื่อให้วิสัยทัศน์ของเทศบาลมีพลังทางความคิดในการขับเคลื่อนการพัฒนา (Anholt, 2010) ในขณะเดียวกันการใช้สื่อในการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงประสิทธิผลของการเผยแพร่ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา

2. เพื่อศึกษาวิธีการออกแบบสารในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา

3. เพื่อศึกษาการใช้สื่อในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาที่มุ่งแสวงหาความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ความคิด ความรู้สึก ทัศนคติ และมุมมองของผู้ให้ข้อมูลตามบริบทจริงอย่างรอบด้าน โดยใช้การสนทนาแบบเผชิญหน้าในลักษณะกึ่งโครงสร้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้อธิบายเรื่องราวอย่างอิสระ มีการตั้งคำถามเชิงเปิด และการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถติดตามประเด็นที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนาได้อย่างต่อเนื่อง ข้อมูลที่ได้จึงเป็นข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนความหมายเชิงสังคม บริบท และกระบวนการคิดของมนุษย์อย่างแท้จริง เหมาะสำหรับการศึกษาปรากฏการณ์ที่มีความซับซ้อนและต้องการความเข้าใจเชิงคุณภาพเป็นสำคัญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 31 คน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้บริหารจากฝ่ายการเมือง 3 คน 2) สมาชิกสภาเทศบาล 6 คน (3) ผู้บริหารฝ่ายข้าราชการประจำ 5 คน 4) คณะกรรมการชุมชน 5 คน 5) ประชาชน 6 คน และ 6) นักวิชาการสื่อสาร/นักวางแผนกลยุทธ์ 3 คน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะ คือมีบทบาท มีประสบการณ์ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นการวิจัย มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความลึก เชื่อมโยงเข้ากันได้ และสะท้อนภาพรวมของกระบวนการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นอย่างรอบด้าน

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือหลัก เนื่องจากเป็นวิธีการที่เอื้อต่อการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาวัตถุประสงค์ คำถามการวิจัย กรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นฐานในการกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษา

2) กำหนดประเด็นคำถามหลัก (Key Themes) พร้อมจัดหมวดหมู่ให้ครอบคลุมมิติสำคัญ ออกแบบคำถามในลักษณะ “ปลายเปิด” (Open-ended Questions) ที่ไม่ชี้นำคำตอบ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดและประสบการณ์ได้อย่างอิสระ จัดเรียงลำดับคำถามจากภาพรวมไปสู่ประเด็นเฉพาะเพื่อให้การสนทนาเป็นธรรมชาติและต่อเนื่อง

3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากจัดทำร่างเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุม และความชัดเจนของถ้อยคำ พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4) ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ก่อนนำไปใช้จริง ควรมีการทดลองสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กที่มีลักษณะคล้ายกับผู้ให้ข้อมูลจริง เพื่อทดสอบความเข้าใจในคำถาม ลำดับ

การถาม และเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเครื่องมือให้มีความชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น

เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ มีประเด็นคำถามหลักดังต่อไปนี้

1) การจัดทำวิสัยทัศน์ของเทศบาล มีวิธีการวิเคราะห์ศักยภาพอย่างไร และมีศักยภาพด้านใด เพราะอะไร

2) การจัดทำวิสัยทัศน์ของเทศบาล มีวิธีการค้นหาอัตลักษณ์อย่างไร

3) การจัดทำวิสัยทัศน์ของเทศบาล มีวิธีการกำหนดปัญหาและความต้องการการพัฒนาของผู้มีส่วนได้เสียอย่างไร

ส่วนที่ 2 วิธีการออกแบบสารในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ มีประเด็นคำถามหลักดังต่อไปนี้

1) การจัดทำวิสัยทัศน์ของเทศบาล มีวิธีการกำหนดข้อความหลักอย่างไร

2) การจัดทำวิสัยทัศน์ของเทศบาล มีวิธีการกำหนดความหมายอย่างไร

3) การจัดทำวิสัยทัศน์ของเทศบาล มีวิธีการกำหนดมาตรฐานการใช้คำและวลีในการสื่อสารอย่างไร

ส่วนที่ 3 การใช้สื่อในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ มีประเด็นคำถามหลักดังต่อไปนี้

1) การจัดทำวิสัยทัศน์ของเทศบาล มีวิธีการใช้สื่อดั้งเดิมอะไรบ้าง และใช้สื่อเหล่านั้นอย่างไร

2) การจัดทำวิสัยทัศน์ของเทศบาล มีวิธีการใช้สื่อใหม่อะไรบ้าง และใช้สื่อเหล่านั้นอย่างไร

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) การกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก คัดเลือกแบบเจาะจง คือเป็นบุคคลที่มีความรู้ประสบการณ์ และมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นที่ศึกษา

2) การออกแบบเครื่องมือการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจัดทำแนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกในลักษณะกึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดคำถามหลักและคำถามต่อยอด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูล

อธิบายประสบการณ์และความคิดเห็นได้อย่างอิสระ พร้อมตรวจสอบความชัดเจนของคำถามก่อนนำไปใช้จริง

3) การเตรียมความพร้อมและการนัดหมาย ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ อธิบายวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย และขอความยินยอมในการบันทึกเสียงหรือจดบันทึก เพื่อสร้างความไว้วางใจและลดความกังวลของผู้ให้ข้อมูล

4) การดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ให้เกียรติ และเปิดกว้าง ใช้ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ การตั้งคำถามต่อยอด และการสังเกตภาษากาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและลึกซึ้ง

5) การบันทึกและตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยบันทึกเสียงและจดบันทึกภาคสนามทันทีหลังการสัมภาษณ์ จากนั้นถอดความข้อมูลอย่างละเอียด และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการวิเคราะห์เชิงประเด็นในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงประเด็นอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการถอดความคำสัมภาษณ์จากไฟล์เสียงเป็นข้อความโดยคงถ้อยคำของผู้ให้ข้อมูลไว้ครบถ้วน จากนั้นอ่านทบทวนหลายรอบเพื่อทำความเข้าใจภาพรวมของข้อมูลและบริบทการสนทนา ขั้นต่อมาคือการกำหนดรหัสข้อมูล โดยคัดเลือกข้อความหรือเหตุการณ์ที่สะท้อนความหมายสำคัญและกำหนดรหัสสั้น ๆ เพื่อแทนสาระนั้น ๆ แล้วนำรหัสที่มีความหมายใกล้เคียงกันมาจัดกลุ่มเป็นหมวดหมู่ พัฒนาเป็นประเด็นย่อย และสังเคราะห์เป็นประเด็นหลักที่ครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นที่ได้โดยย้อนกลับไปพิจารณาข้อมูลต้นฉบับ เปรียบเทียบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลายราย และพิจารณาความแตกต่างของมุมมองเพื่อเพิ่มความรอบด้าน สุดท้ายจึงเรียบเรียงและตีความเชิงลึก เชื่อมโยงกับบริบทและกรอบแนวคิดทางทฤษฎี เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่มีความชัดเจน เป็นระบบ และมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ได้อย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะเป็น กระบวนการที่มีลำดับขั้นชัดเจนเชื่อมโยงกันตั้งแต่การวิเคราะห์ศักยภาพพื้นที่ การค้นหาอัตลักษณ์ ไปจนถึง การศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

1) การวิเคราะห์ศักยภาพตำบล เริ่มจากการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานด้านประชากร เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ทรัพยากรธรรมชาติ โครงสร้างพื้นฐาน และทรัพยากรมนุษย์ จากนั้นจึงวิเคราะห์เชิงลึกด้วย SWOT Analysis พบว่า จุดแข็งด้านชุมชน สัมพันธ์เหนียวแน่น วิถีเรียบง่าย ปลอดภัย มีวัฒนธรรมและโรงเรียนชุมชนที่เข้มแข็ง มีจุดอ่อน ด้านขยะ สิ่งแวดล้อม และพื้นที่นันทนาการ โอกาสสำคัญคือศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม–นิเวศ จากทำเลและทรัพยากรท้องถิ่น ส่วนอุปสรรคคือความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

2) การค้นหาอัตลักษณ์ตำบล พบว่า คลองแงะมีอัตลักษณ์สำคัญ 3 ด้าน คือ ความน่าอยู่และความเป็นชุมชนอบอุ่น เมืองคู่กับการศึกษา และฐานวัฒนธรรม–ธรรมชาติ ควบคู่วิถีพอเพียง

3) การศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย พบว่า ปัญหาหลักแต่ละด้านสามารถนำไปผูกกับมิติของวิสัยทัศน์ เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยเชื่อมกับ “คลองแงะน่าอยู่” ปัญหาโอกาสทางการศึกษาเชื่อมกับ “คู่ การศึกษา” ปัญหาการมีส่วนร่วมเชื่อมกับ “ประชาชน เข้มแข็ง” ปัญหาการจัดการท่องเที่ยวเชื่อมกับ “แหล่งท่องเที่ยวดี วิถีพอเพียง”

จากนั้นสังเคราะห์รวมกันเป็นวิสัยทัศน์ “คลองแงะน่าอยู่ คู่การศึกษา ประชาชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวดี วิถีพอเพียง” ที่ได้รับการรับรองในเวทีประชาคม และบรรจุเป็นวิสัยทัศน์ทางการของแผนพัฒนาท้องถิ่นตำบลคลองแงะต่อไป

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาวิธีการการออกแบบสารในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัย พบว่า การออกแบบสารในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ เป็นกระบวนการสังเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงตัวตนของพื้นที่ เป้าหมายการพัฒนา และความรู้สึกร่วมของประชาชนให้กลายเป็น “ข้อความหลัก” ที่ใช้เป็นเข็มทิศการพัฒนาในระยะยาว ผ่าน 3 มิติสำคัญ ดังนี้

1) การกำหนดข้อความหลัก พบว่า วิสัยทัศน์ “คลองแงะน่าอยู่ คู่การศึกษา ประชาชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวดี วิถีพอเพียง” เป็นผลจากการออกแบบเนื้อหาที่อิงบริบทคลองแงะ

อย่างแท้จริง แต่ละช่วงคำสะท้อนมิติหลักของการพัฒนาท้องถิ่นอย่างครบถ้วน “คลองแงะน่าอยู่” การพัฒนามุ่งที่คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี “คู่การศึกษา” เมืองและคนต้องเติบโตไปพร้อมกันบนฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต “ประชาชนเข้มแข็ง” เน้นบทบาททุนทางสังคมและพลัง ชุมชน ในฐานะเจ้าของการพัฒนา “แหล่งท่องเที่ยวดี” ชี้ทิศทางการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นเพื่อสร้างเศรษฐกิจ ชุมชนอย่างมีคุณภาพ และ “วิถีพอเพียง” ทำหน้าที่เป็นฐานคุณค่าและกรอบจริยธรรมของการพัฒนาใน ภาพรวม

2) การกำหนดความหมายของข้อความหลัก พบว่า ข้อความทั้ง 5 ส่วนถูกตีความในเชิงยุทธศาสตร์ “คลองแงะน่าอยู่” เชื่อมโยงกับความปลอดภัย ความสะอาด พื้นที่สีเขียว และบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ “คู่การศึกษา” ทุกนโยบายต้องคิดถึงการพัฒนาคน ทักษะ ชีวิตและทุนมนุษย์ไปพร้อมกับโครงสร้างเมือง “ประชาชนเข้มแข็ง” เชื่อมกับการมีกลไกชุมชน การรวมกลุ่ม อาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ และการเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา “แหล่งท่องเที่ยวดี” สะท้อนโจทย์การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม–ธรรมชาติอย่างมีมาตรฐาน ไม่ทำลายอัตลักษณ์ และสร้างรายได้กลับสู่ชุมชน ส่วน “วิถีพอเพียง” ถูกใช้เป็นกรอบคิดกำกับไม่ให้การพัฒนามุ่งเน้นแต่การเติบโตทางเศรษฐกิจจนละเลยสมดุลด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

3) การกำหนดมาตรฐานการใช้คำและวลี เทศบาลได้พัฒนาหลักเกณฑ์ร่วมเพื่อให้ทุกหน่วยงานสื่อสารวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกัน เน้นความชัดเจนของความหมาย ลดการตีความคลาดเคลื่อน ยึดโยงกับอัตลักษณ์พื้นที่ กระชับและจำง่าย และมีความเป็นไปได้ในการแปลงคำในวิสัยทัศน์ไปสู่ยุทธศาสตร์และโครงการจริง

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาการใช้สื่อในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัย พบว่า การใช้สื่อในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ เทศบาลใช้ทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อใหม่ควบคู่กันอย่างเป็นระบบ เพื่อทำให้วิสัยทัศน์ “คลองแงะน่าอยู่ คู่การศึกษา ประชาชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวดี วิถีพอเพียง” ไม่เป็นเพียงคำขวัญเชิงนามธรรม แต่กลายเป็นภาพอนาคตร่วมที่ประชาชนเข้าใจ เข้าถึง และลงมือร่วมกันขับเคลื่อนจริงในพื้นที่

1) สื่อดั้งเดิม พบว่า เทศบาลตำบลคลองแงะ มีการใช้สื่อดั้งเดิม ดังนี้ 1) การจัดประชุมชี้แจง ทำให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าถึงความหมายและเจตนารมณ์ของวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้ซักถาม แสดงความคิดเห็น และสะท้อนข้อกังวล ทำให้การตีความวิสัยทัศน์เป็น

ความเข้าใจร่วมของทุกภาคส่วน 2) สื่อกิจกรรมระดมความคิด ทำหน้าที่เสริมให้วิสัยทัศน์ “มีชีวิต” มากยิ่งขึ้น ผ่านเครื่องมืออย่างกระดานความคิด แผนที่ความคิด และการตั้งคำถามเชิงลึก ให้ประชาชนร่วมกันนิยามความหมายของแต่ละองค์ประกอบของวิสัยทัศน์จากประสบการณ์จริงของตนเอง 3) สื่อบุคคล โดยผู้นำชุมชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำศาสนา อสม. และแกนนำกลุ่มอาชีพ ที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสภาพของแต่ละหมู่บ้านได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งมีบทบาทในการระดมความร่วมมือและสะท้อนปัญหา ความต้องการกลับสู่เทศบาล ทำให้การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์มีทั้งพลังจากฐานล่างและข้อมูลย้อนกลับที่แม่นยำ และ 4) เสียงตามสายเป็นสื่อดั้งเดิมที่ยังมีประสิทธิภาพสูงในคลองแงะ โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่เข้าถึงสื่อดิจิทัล เสียงตามสายช่วยสื่อสารวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงกับกิจกรรมประจำวันของชุมชน เช่น การชวนร่วมกิจกรรมทำความสะอาด การอบรมอาชีพ งานประเพณี หรือการส่งเสริมวิถีพอเพียง ด้วยภาษาที่เรียบง่าย เป็นกันเอง และออกอากาศสม่ำเสมอ ทำให้ประชาชนค่อย ๆ ซึมซับแนวคิดของวิสัยทัศน์ในชีวิตประจำวัน

2) สื่อใหม่ พบว่า เทศบาลคลองแงะมีการใช้สื่อใหม่ ดังนี้ 1) เว็บไซต์ของเทศบาล ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลทางการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และแผนพัฒนา นำเสนอทั้งข้อความ อินโฟกราฟิก วิดีโอ และข้อมูลอัปเดตต่าง ๆ 2) สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก และไลน์ OA ช่วยขยายการรับรู้วิสัยทัศน์อย่างรวดเร็วและทั่วถึง ผ่านเนื้อหาหลากหลายรูปแบบ ทั้งโพสต์สั้น อินโฟกราฟิก วิดีโอสั้น ไลฟ์สด และการรายงานความก้าวหน้าโครงการแบบเรียลไทม์ เปิดพื้นที่ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น เสนอไอเดีย และแลกเปลี่ยนมุมมอง ทำให้เกิดชุมชนออนไลน์ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการผลักดันวิสัยทัศน์ของตำบล

อภิปรายผล

1) วัตถุประสงค์ที่ 1 กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยบ่งชี้ว่า กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น “คลองแงะน่าอยู่ คู่การศึกษา ประชาชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวดี วิถีพอเพียง” ของเทศบาลตำบลคลองแงะเป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นชัดเจน เริ่มจากการวิเคราะห์ศักยภาพ การค้นหาอัตลักษณ์ และการศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย สังเคราะห์ เป็นวิสัยทัศน์ร่วมของชุมชน กระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด community visioning และงานของ Shipley

(2002) ที่ย้ำว่า visioning ที่มีพลังต้องเปิดพื้นที่ให้ประชาชนหลากหลายมีเสียง และต้องเป็นกระบวนการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม มิใช่กิจกรรมเชิงสัญลักษณ์เพียงครั้งเดียว เช่นเดียวกับ Dixon et al. (2018) และ Pelling et al. (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่า “city visioning” และ “normative future visioning” ที่ประสบความสำเร็จ มักออกแบบเป็นกระบวนการโต้ตอบต่อเนื่อง ใช้เวทีเชิงปฏิบัติการและการเจรจาทางสังคมเพื่อสร้างภาพอนาคตร่วมกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ มณี ศรีสมุทร และคณะ (2567) ที่ศึกษาการสื่อสารวิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองเขารูปช้าง พบว่า ข้อเสนอของงาน คือควรเพิ่มกระบวนการมีส่วนร่วม โฟกัสประชาคม การสำรวจความคิดเห็น และช่องทางดิจิทัล ซึ่งกรณี คลองแงะได้ “ขยับจากข้อเสนอเชิงหลักการ ไปสู่การปฏิบัติจริง” ผ่านการจัดเวทีประชาคมแยกตามกลุ่ม การ ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัญหากับชุมชน และการผูกปัญหาเข้ากับแต่ละองค์ประกอบของวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ สะท้อน “มาตรฐานใหม่” ของการกำหนดวิสัยทัศน์ท้องถิ่นในไทยที่ขยับเข้าใกล้กรอบคิดนานาชาติเรื่องการมีส่วนร่วมและการสร้างความชอบธรรมของแผนพัฒนา

2) วัตถุประสงค์ที่ 2 วิธีการออกแบบสารในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา

ผลวิจัยบ่งชี้ว่า วิธีการออกแบบสารในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ เป็นการสังเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ โดยกำหนด “ข้อความหลัก” 5 ช่วงคำ ที่ผูกกับมิติคุณภาพชีวิต การศึกษา ทุนทางสังคม เศรษฐกิจฐานราก และคุณค่าเชิงพอเพียง พร้อมทั้งกำหนดความหมายเชิงยุทธศาสตร์และมาตรฐานการใช้คำในองค์กรให้ชัดเจน สอดคล้องกับข้อสังเคราะห์ของ Shipley (2002) ที่เสนอว่า community vision ควรแปลแนวคิดพัฒนาให้เป็นคำและภาพที่เข้าใจง่าย ผ่าน คำขวัญ แผนที่วิสัยทัศน์หรือภาพเล่าเรื่อง เพื่อสร้างจินตนาการร่วม ในขณะที่กรอบ Normative Future Visioning (Pelling et al., 2023) เน้นการใช้ถ้อยคำ–ภาพ–สัญลักษณ์ที่กลุ่มหลากหลายร่วมกันสร้าง สอดคล้องกับการศึกษาของ เอกรัตน์ คำสิงห์ (2566) ที่ชี้ว่า เนื้อหาสื่อสารที่ประชาชนยอมรับควรมีลักษณะกระชับ ใกล้ตัว แสดงผลลัพธ์จับต้องได้ และใช้การเล่าเรื่อง กรณีคลองแงะมีการ “ฝังมิติผลลัพธ์และเรื่องเล่า” อยู่ในแต่ละช่วงคำของวิสัยทัศน์ เช่น “ประชาชนเข้มแข็ง” ถูกเชื่อมกับกลไกชุมชน การรวมกลุ่มอาชีพ การมี ส่วนร่วมตัดสินใจ ซึ่งล้วนเป็น “เรื่องเล่าและผลลัพธ์ที่คาดหวัง” มากกว่าจะเป็นคำเชิงนามธรรมลอยตัว

3) วัตถุประสงค์ที่ 3 การใช้สื่อในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยบ่งชี้ว่า การใช้สื่อในการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ ใช้ทั้งสื่อดั้งเดิม โดยประชุมชี้แจง เวทีประชาคม สื่อบุคคล เสียงตามสาย และสื่อใหม่ ประเภทเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ OA อย่างบูรณาการ เพื่อแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็น “ภาพอนาคตร่วม” ที่มีชีวิตและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับข้อเสนอในการศึกษาของมณี ศรีสมุทร และคณะ (2567) ซึ่งพบว่าเทศบาลเมืองเขารูปช้างยังเน้นสื่อดั้งเดิมและสื่อราชการเป็นหลัก การเข้าถึงกลุ่มเยาวชนและผู้ใช้สื่อสังคมมีจำกัด และเสนอให้จัดทำแผนสื่อสารแบบบูรณาการ ในขณะที่ผลงานของ เอกรัตน์ คำสิงห์ (2566) ยังชี้ว่าการใช้สื่อผสมของเทศบาลท่าก้อนแม้ครอบคลุมทั้งป้าย วิทยุชุมชน และ เฟซบุ๊ก ไลน์ แต่ยังขาดแผนวิเคราะห์ผู้ชมและความต่อเนื่องเชิงกลยุทธ์ ข้อเสนอให้ออกแบบปฏิทินการสื่อสารและประยุกต์เนื้อหาเดียวให้สอดคล้องแต่ละแพลตฟอร์ม นอกจากนี้จะเห็นว่าการใช้เวทีประชาคม กิจกรรมระดมความคิด และสื่อดิจิทัลในคลองแงะ มีทิศทางสอดคล้องกับ Dixon et al. (2018) ที่เน้นให้วิสัยทัศน์เมืองกลายเป็น “แพลตฟอร์มการสื่อสาร” ผ่าน Urban Room และสื่อภาพ และเรื่องเล่า รวมทั้งสอดคล้องกับ Pelling et al. (2023) ที่ใช้เทคนิคสื่อสาร สร้างสรรค์ เช่น การวาดแผนที่อนาคตและการเขียนคำขวัญร่วม ทำให้วิสัยทัศน์ไม่ใช่เพียงเอกสาร แต่เป็น กระบวนการสื่อสารย้อนกลับระหว่างเทศบาลกับชุมชน โดยภาพรวม ผลการวิจัยกรณีเทศบาลตำบลคลองแงะ “ยืนยัน ต่อยอด และขยาย”

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยนี้ เป็นการนำหลัก VISIOV PLUS คือ V – Vision Clarity การสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องชัดเจน กระชับ และเข้าใจง่าย I – Integration การสื่อสารต้องบูรณาการทุกภาคส่วนให้รับรู้และขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกัน S – Stakeholder Engagement การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีส่วนร่วม I – Inspiration Message การใช้ถ้อยคำที่สร้างแรงบันดาลใจ เชื่อมโยงความหวัง ความฝัน และคุณค่าของชุมชน O – Open Communication การสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องเปิดเผย โปร่งใส N – Narratives for Local Future การเล่าเรื่องอนาคตท้องถิ่นผ่านตัวอย่างจริง เรื่องราวใกล้ตัว และประสบการณ์ของคนในพื้นที่ P – Public-Centered การสื่อสารต้องยึดประชาชนเป็น

ศูนย์กลาง L – Local Identity วิสัยทัศน์ควรเชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ ประวัติศาสตร์ และทุนทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น U – Unity Building การสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องมุ่งสร้างความสามัคคี และ S – Strategic Action วิสัยทัศน์ต้องเชื่อมโยงกับแผนงานและการปฏิบัติที่ชัดเจน มาประยุกต์ใช้ทำให้เห็นว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลังต้องเริ่มจากความชัดเจนของภาพอนาคตคลองแงะที่ประชาชน “เห็นและรู้สึกได้” ผ่านประเด็นน่าอยู่และการศึกษา จากนั้นต้องบูรณาการทุกภาคส่วน ทั้งโรงเรียน ผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ และภาคประชาชน ให้เป็นพลังเดียวกัน การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเล่าเรื่องคลองแงะของตนเอง ทำให้วิสัยทัศน์ไม่ใช่ขององค์กร แต่เป็นของชุมชนร่วมกัน การใช้เรื่องเล่าเกี่ยวกับความเข้มแข็งของประชาชน การท่องเที่ยวชุมชน และวิถีพอเพียง ช่วยเปลี่ยนวิสัยทัศน์จากนามธรรมเป็นประสบการณ์ใกล้ตัว ขณะเดียวกัน การสื่อสารอย่างโปร่งใสและต่อเนื่องทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมสนับสนุนการพัฒนาในระยะยาว ข้อสรุปสำคัญคือ วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นจะมีพลังได้จริง เมื่อการสื่อสารทำหน้าที่เชื่อม “ความคิดของผู้นำ” เข้ากับ “ชีวิตจริงของประชาชน” จนเกิดความเป็นเจ้าของร่วมในการพัฒนาคลองแงะ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแงะ จังหวัดสงขลา เป็นการดำเนินการที่มีลำดับขั้นชัดเจน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ศักยภาพตำบล ด้วยข้อมูลประชากรเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ทรัพยากรธรรมชาติ และโครงสร้างพื้นฐาน ร่วมกับการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภาวะคุกคาม ควบคู่กับการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านเวทีประชาคมและกลุ่มสนทนา เทศบาลใช้ทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อใหม่ควบคู่กันอย่างเป็นระบบ มีการจัดการประชุมชี้แจงและเวทีระดมความคิดช่วยสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมเชิงลึก ก่อนจะสังเคราะห์ศักยภาพ อัตลักษณ์ ปัญหา และความต้องการ โดยกำหนด “ข้อความหลัก” 5 ช่วงคำที่เชื่อมโยงกับมิติคุณภาพชีวิต การศึกษา ทุนทางสังคม เศรษฐกิจฐานราก และคุณค่าเชิงพอเพียง แต่ละข้อความถูกตีความในเชิงยุทธศาสตร์และกำหนดมาตรฐานการใช้คำและวลีร่วมกันทั้งองค์กร ให้มีความหมายชัดเจน กระชับ จำง่าย สอดคล้องอัตลักษณ์พื้นที่และสามารถแปลงไปสู่ยุทธศาสตร์และโครงการปฏิบัติได้จริง กลายเป็นวิสัยทัศน์ “คลองแงะน่าอยู่ คู่การศึกษา ประชาชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวดี วิถีพอเพียง” ที่สะท้อนทั้งตัวตนและโจทย์การพัฒนา และได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการในแผนพัฒนาท้องถิ่น **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** จากผลการวิจัยดังกล่าว ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับต่าง ๆ ควรกำหนดกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์แบบมีส่วนร่วมเป็นหลักการในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีการสื่อสารวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ระดับเทศบาล สนับสนุนการสื่อสารแบบบูรณาการสื่อดั้งเดิมและสื่อใหม่ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเครือข่ายผู้นำชุมชนด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ โดยเน้นทักษะการออกแบบสาร การเล่าเรื่องชุมชน การใช้สื่อดิจิทัล และการจัดเวทีมีส่วนร่วม เพื่อให้การสื่อสารวิสัยทัศน์กลายเป็นสมรรถนะหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป** การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการสื่อสารวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นระหว่างเทศบาล เช่น รูปแบบกระบวนการกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วม การออกแบบสาร การใช้สื่อของเทศบาลที่มีขนาดและบริบทต่างกัน นอกจากนี้ควรศึกษาผลลัพธ์ของการสื่อสารวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมประชาชน เพื่อตรวจสอบว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ผ่านสื่อดั้งเดิม–สื่อใหม่ ส่งผลต่อการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับวิสัยทัศน์ และการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาของประชาชน และศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาแพลตฟอร์มและสื่อสร้างสรรค์เพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ท้องถิ่น เพื่อ

ทดลองการออกแบบและใช้สื่อ/กิจกรรมสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์เล่าเรื่องวิสัยทัศน์ อินโฟกราฟิกเชิงมีส่วนร่วม เกม/กิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน หรือ “ห้องวิสัยทัศน์ตำบล” (local vision room)

เอกสารอ้างอิง

มณี ศรีสมุทร และคณะ. (2024). การสื่อสารวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาเทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา. Journal of Roi Kaensarn Academi, 9(10), 229–241.

เอกรัตน์ คำสิงห์. (2563) กลยุทธ์การใช้สื่อในการสื่อสารผลงานของนายกเทศมนตรีตำบลท่าก้อน อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Anholt, S. (2010). Places: Identity, Image and Reputation. New York: Palgrave Macmillan.

McQuail, D. (2010). McQuail’s Mass Communication Theory. (6th ed.). London: Sage.

Dixon, T., Montgomery, J., Horton-Baker, N., & Farrelly, L. (2018). Using urban foresight.

techniques in city visioning: Lessons from the Reading 2050 vision. Local Economy, 3(8), 777–799.

Pelling, M., Ajanovic, A., Linnerooth-Bayer, J., Lang, A., Matysek, M., & others. (2023). Normative future visioning for city resilience and development. Climate and Development, 16(4).

Shipley, R. (2002). Visioning in planning: Is the practice based on sound theory? Environment and Planning A, 34(1), 7–22.

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์*

GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT UNDER THE DIGITAL GOVERNMENT POLICY OF NAKHON SAWAN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ภควรรณ วรุณโสภณ[1], ณัฐชัย นิ่มนวล[2] และ คุณากร กรสิงห์[3]

Bhagavan Warunsophon[1], Nuttachai Nimnual[2] and Khunakorn Kornsing[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

[1-3]Nakhon Sawan Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: bhagavan.w@nsru.ac.th

วันที่รับบทความ : 11 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 19 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 21 พฤษภาคม 2569

Received 11 May 2026; Revised 19 May 2026; Accepted 21 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาบริบทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล โดยเฉพาะประเด็นความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นในด้านทักษะดิจิทัลและอำนาจการตัดสินใจ และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ที่สอดคล้องกับบริบทความหลากหลายทางช่วงวัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง คำนึงถึงบทบาทหน้าที่และความหลากหลาย ทางช่วงวัย แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง

Citation:

* ภควรรณ วรุณโสภณ, ณัฐชัย นิ่มนวล และ คุณากร กรสิงห์. (2569). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 962-983.

Bhagavan Warunsophon, Nuttachai Nimnual and Khunakorn Kornsing. (2026). Guidelines For Human Resource Development Under The Digital Government Policy Of Nakhon Sawan Provincial Administrative Organization. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 962-983.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

หัวหน้าฝ่าย ผู้ปฏิบัติงาน และพนักงานผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2569 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การศึกษาเอกสารและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ดำเนินงานภายใต้กฎหมายงานบุคคลท้องถิ่นและกรอบนโยบายระดับชาติแบบบนลงล่างที่รัฐส่วนกลางกำหนดมาตรฐานสมรรถนะดิจิทัลและกรอบงบประมาณ โดยมีบุคลากร 998 คนจาก 4 ช่วงวัย ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งด้านทักษะดิจิทัลและอำนาจการตัดสินใจภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนลดลงอย่างมีนัยสำคัญ 2) ด้านปัญหาและอุปสรรค พบใน 3 มิติ ได้แก่ (1) กฎหมายและนโยบายที่ไม่ยืดหยุ่น ขาดความสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น (2) ทัศนคติเชิงลบของบุคลากรซึ่งเป็นผลจากระบบที่ไม่เชื่อมโยงสมรรถนะดิจิทัลกับความก้าวหน้าในสายงาน และ (3) วัฒนธรรมราชการและโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนผ่าน และ 3) แนวทางการพัฒนาที่นำเสนอ ได้แก่ การปฏิรูปกฎหมายบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มอิสระแก่ท้องถิ่น การปรับสัดส่วนโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 ใหม่เป็น 60-65:20:20-25 เพื่อเพิ่มการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการให้สอดคล้องกับระดับทักษะดิจิทัลพื้นฐานของบุคลากร การสร้างระบบพี่เลี้ยงข้ามรุ่น รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล, รัฐบาลดิจิทัล, แนวทางการพัฒนา, องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Abstract

This study aimed to: (1) examine the context of human resource development in accordance with the digital government policy of the Nakhon Sawan Provincial Administrative Organization (PAO); (2) investigate the problems and obstacles encountered in human resource development under the digital government policy, with particular focus on inter-generational disparities in digital skills and decision-making authority; and (3) propose guidelines for human resource development aligned with the digital government policy of the Nakhon Sawan PAO that are responsive to the context of generational diversity. A qualitative research design was employed. Eighteen key informants were

selected through purposive sampling, with consideration given to functional roles and generational diversity, and were categorized into four groups: senior executives, division heads, operational staff, and expert employees. Data was collected from November 2025 to February 2026 through document analysis and semi-structured interviews and were analyzed using inductive content analysis.

The findings revealed three principal outcomes. 1) Nakhon Sawan PAO operates under local personnel legislation and a top-down national policy framework in which the central government determines digital competency standards and budgetary parameters. With a workforce of 998 personnel spanning four generational cohorts, considerable disparities in both digital skills and decision-making authority were identified within the organization, directly undermining the quality and efficiency of public service delivery. 2) Problems and obstacles were identified across three dimensions: (1) rigid legal and policy frameworks lacking alignment with local contexts; (2) negative attitudes among personnel, stemming from a system that fails to connect digital competencies with career advancement; and (3) bureaucratic culture and inadequate infrastructure that impede digital transformation. And 3) The proposed development guidelines encompass reforming local personnel legislation to enhance local autonomy, recalibrating the 70:20:10 learning model to a revised 60-65:20:20-25 ratio to strengthen formal training proportionate to personnel's foundational digital skill levels, establishing cross-generational mentoring systems, and strengthening digital organizational culture and infrastructure.

Keywords: human resource development, digital government policy, development guidelines, provincial administrative organization

บทนำ

การเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลเป็นกระแสปฏิรูปภาครัฐที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ โดย Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD (2020) กำหนดกรอบนโยบายรัฐบาลดิจิทัล 6 มิติ โดยเน้นว่าการเปลี่ยนผ่านดังกล่าวมิได้หมายถึงเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ หากแต่ครอบคลุมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และโครงสร้างการบริหารภาครัฐในเชิงระบบในระดับสากล องค์การสหประชาชาติได้จัดทำดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (EGDI) เพื่อวัดระดับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศสมาชิก ซึ่งพบว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยชี้ขาดต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านนี้ (United Nations, 2020) สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ตอบสนองต่อบริบทดังกล่าวโดยออกพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ซึ่งวางรากฐานทางกฎหมาย ให้หน่วยงานภาครัฐทุกแห่งต้องปรับกระบวนการทำงานเข้าสู่ระบบดิจิทัล (พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562, 2562) นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ยังได้กำหนด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและการยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐไว้เป็นวาระสำคัญ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2561) สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 ที่กำหนดให้การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลัก (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทดิจิทัลมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น เนื่องจากองค์กรภาครัฐประกอบด้วย บุคลากรหลายช่วงวัยที่มีความแตกต่างทั้งทัศนคติ ทักษะ และความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี Mannheim, K. (1952) อธิบายว่าแต่ละรุ่นมีรูปแบบการรับรู้และการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามบริบทสังคมและประวัติศาสตร์ที่ตนเติบโตมา ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมดิจิทัล เหมือนพิมพ์ รอบคอบ (2568) ได้วิเคราะห์สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยผ่านกรอบ 4M ได้แก่ Man Money Material และ Management พบว่าปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ ความแตกต่างของระดับสมรรถนะดิจิทัลระหว่างบุคลากรรุ่นต่าง ๆ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาในบริบทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรเป็นปัญหาเร่งด่วนที่สุด เนื่องจากองค์กรมีบุคลากร 998 คนจาก 4 ช่วงวัยที่มีความเหลื่อมล้ำด้านสมรรถนะดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะระหว่างบุคลากรรุ่นอาวุโสที่คุ้นชินกับการทำงาน

แบบดั้งเดิมกับบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีทักษะดิจิทัลสูงกว่า ความแตกต่างนี้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน และต้องได้รับการแก้ไขก่อนที่ปัจจัยอื่นใน 4M จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลได้อย่างแท้จริง แม้สำนักงาน ก.พ. (2562) จะกำหนดกรอบทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐไว้แล้ว แต่การนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับความหลากหลายระหว่างรุ่นยังขาดการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน โดยเฉพาะในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาปฏิบัติใน 4 ด้าน ได้แก่ งานทะเบียนและเอกสารราชการออนไลน์ การชำระภาษีผ่านช่องทางดิจิทัล งานสาธารณสุข และการศึกษาในสังกัด และงานโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ระบบดิจิทัลในการวางแผนและติดตามผล ขอบเขตดังกล่าวเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่โดยตรง

งานวิจัยด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่มุ่งเน้นบริบทราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่เปิดช่องให้หน่วยงานมีอำนาจดุลพินิจออกแบบหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลได้อย่างยืดหยุ่น (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551) ขณะที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดเพดานค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ 40 และควบคุมหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรจากส่วนกลางอย่างเคร่งครัด (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, 2542) ความแตกต่างทางกฎหมายนี้ทำให้ผลการศึกษาจากบริบทราชการส่วนกลางไม่สามารถนำมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้โดยตรง จึงเกิดช่องว่างการวิจัยสำคัญในการทำความเข้าใจแนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ความแตกต่างสมรรถนะดิจิทัลระหว่างบุคลากรต่างช่วงวัยอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 แนวคิดการบริหารบุคลากรหลายช่วงวัย และการวิเคราะห์โครงสร้างอำนาจระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัลในระดับท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยเฉพาะประเด็นความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นในด้านทักษะดิจิทัลและอำนาจการตัดสินใจ

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ที่สอดคล้องกับบริบทความหลากหลายทางช่วงวัย

การทบทวนวรรณกรรม

1. กรอบแนวคิด 70:20:10

กรอบแนวคิด 70:20:10 ประกอบด้วยการเรียนรู้ 3 ประเภทที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ (ร้อยละ 70) ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงในสถานการณ์ท้าทาย การเรียนรู้ทางสังคม (ร้อยละ 20) ที่เกิดขึ้นผ่านปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งการรับคำแนะนำ ระบบพี่เลี้ยง และการได้รับผลป้อนกลับ และเรียนรู้อย่างเป็นทางการ (ร้อยละ 10) ผ่านโปรแกรมฝึกอบรมที่มีโครงสร้างชัดเจน สาระสำคัญของแนวคิดนี้คือตระหนักว่าการพัฒนาสมรรถนะที่แท้จริงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง มิใช่เฉพาะในห้องฝึกอบรม แนวคิดนี้จึงสนับสนุนให้ออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้ที่ผสานองค์ประกอบทั้งสามอย่างบูรณาการแทนการมุ่งเน้นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพียงอย่างเดียว (McCall, Jr., et al., 1988 as cited in Johnson, S. J., et al., 2018) อย่างไรก็ตาม แนวคิด 70:20:10 มีข้อจำกัดสำคัญในบริบทองค์กรภาครัฐที่มีวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นสูง Johnson, S. J., et al. (2018) ยืนยันว่าการถ่ายโอนการเรียนรู้ตามโมเดลนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้เรียนมีรากฐานความรู้เพียงพอและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์ท้าทาย แต่ในองค์กรภาครัฐที่อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง บุคลากรระดับปฏิบัติการมักไม่ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายสำหรับการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ในสัดส่วนร้อยละ 70 ตามที่โมเดลกำหนด Nur, F., et al. (2025) พบว่าวัฒนธรรมแบบราชการเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลในประเทศกำลังพัฒนา เนื่องจากระบบที่เน้นความถูกต้องตามระเบียบ หลีกเลี่ยง ความเสี่ยงขัดแย้งกับเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ผ่านการทดลองปฏิบัติ สอดคล้องกับ OECD

(2020) ที่เน้นว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลในภาครัฐต้องคำนึงถึงบริบทขององค์กร โดยเฉพาะกรณีที่บุคลากรมีระดับทักษะดิจิทัลพื้นฐานหลากหลายตามช่วงวัย ซึ่ง Doargajudhur, M. & Baboo, S. (2025) ยืนยันว่าความแตกต่างดังกล่าวส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญ ข้อจำกัดเหล่านี้จึงสนับสนุนการปรับสัดส่วนโมเดลให้เพิ่มการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการมากขึ้น เพื่อวางรากฐานความรู้ดิจิทัลก่อนนำสู่การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ในทิศทางเดียวกัน Wessiani, N. A., et al. (2025) ศึกษาการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอินโดนีเซีย พบว่าการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยที่รักษาแรงขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลให้ดำเนินต่อเนื่องได้ ผลการศึกษานี้สนับสนุนข้อสรุปว่าโมเดลการเรียนรู้ที่เพิ่มสัดส่วนการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการจะช่วยสร้างฐานรากสมรรถนะดิจิทัลที่มั่นคงและยั่งยืนสำหรับบุคลากรในทุกช่วงวัย

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy)

การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็กที่ครูเป็นผู้กำหนดทิศทางการเรียนรู้ทั้งหมด โดยมีหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ (1) ผู้ใหญ่ต้องการทราบเหตุผลของการเรียนรู้ก่อนเสมอ จึงจำเป็นต้องสื่อสารประโยชน์และความจำเป็นของการฝึกอบรมให้ชัดเจนตั้งแต่ต้น (2) ผู้ใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง ไม่ใช่เป็นเพียงผู้รับความรู้โดยตรง (3) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์สะสมที่หลากหลาย การออกแบบการเรียนรู้จึงต้องเปิดพื้นที่ให้เชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิม (4) ผู้ใหญ่พร้อมเรียนรู้เมื่อเนื้อหาสอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาที่ตนเผชิญอยู่จริงในการทำงาน (5) ผู้ใหญ่มองการเรียนรู้เป็นเครื่องมือแก้ปัญหา จึงควรออกแบบการเรียนรู้โดยยึดสถานการณ์จริงเป็นจุดตั้งต้น และ (6) ผู้ใหญ่ขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจภายใน เช่น ความต้องการพัฒนาตนเองและความภาคภูมิใจในความสามารถ มากกว่าแรงจูงใจภายนอก (Knowles, M. S., 1980)

3. ทฤษฎีรุ่นประชากร

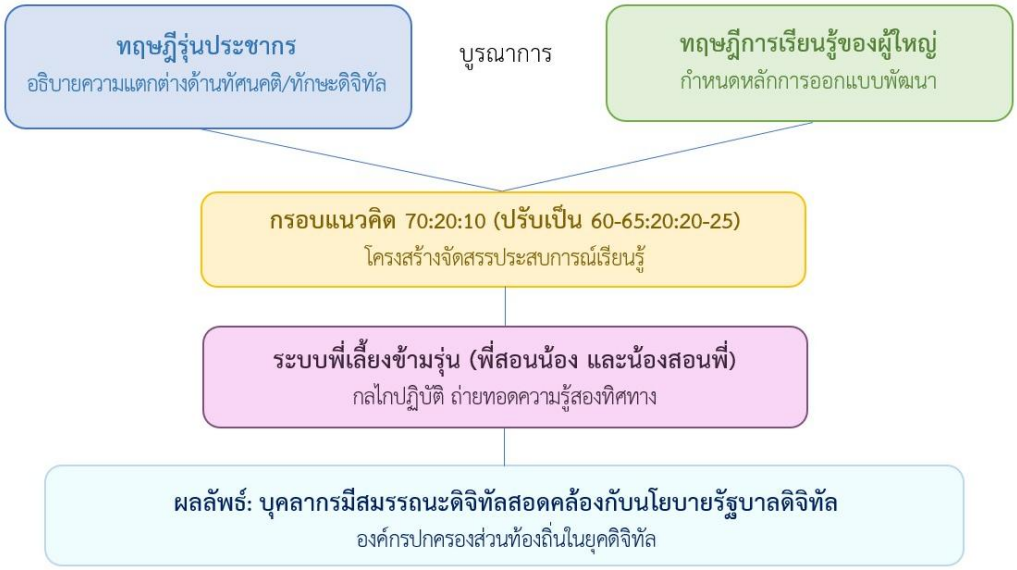
ทฤษฎีรุ่นประชากรถือเป็นรากฐานสำคัญที่สุดของการศึกษาความหลากหลายทางช่วงวัยในองค์กร โดย Mannheim, K. (1952) อธิบายว่าบุคคลที่เกิดและเติบโตในช่วงเวลาใกล้เคียงกันมักมีกรอบความคิด ค่านิยมและพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างจากรุ่นอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทฤษฎีนี้ใช้อธิบายว่าเหตุใดบุคลากรต่างรุ่นจึงมีทัศนคติและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ Kshirsagar, K. P. & Ingle, A. (2025) ยืนยันว่าเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อแต่ละรุ่นใน

ลักษณะที่แตกต่างกัน โดย Baby Boomers และ Generation X มีแนวโน้มปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมดิจิทัลในภายหลัง และให้คุณค่ากับการปฏิสัมพันธ์แบบดั้งเดิม ขณะที่ Generation Y และ Z เติบโตมาในยุคดิจิทัลจึงมีเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ความแตกต่างเชิงรุ่นนี้มีความสำคัญยิ่งต่อการออกแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัล เนื่องจากกลยุทธ์ที่ใช้ได้ผลดีสำหรับบุคลากรรุ่นหนึ่งอาจไม่สอดคล้องกับอีกรุ่นหนึ่ง

4. ระบบพี่เลี้ยงย้อนกลับ (Reverse Mentoring)

แนวคิดระบบพี่เลี้ยงย้อนกลับเป็นรูปแบบการเรียนรู้ข้ามรุ่นที่กลับทิศทางการไหลของความรู้จากระบบพี่เลี้ยงดั้งเดิม โดยให้บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีทักษะดิจิทัลสูงกว่าเป็นพี่เลี้ยงด้านเทคโนโลยีแก่บุคลากรรุ่นอาวุโส Doargajudhur, M. & Baboo, S. (2025) พบว่ากลยุทธ์การบริหารความหลากหลายระหว่างวัยที่มีประสิทธิผลสูงสุดคือการสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้แบบสองทิศทาง โดยบุคลากรรุ่นใหม่ถ่ายทอดทักษะดิจิทัลและความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี ขณะที่บุคลากรรุ่นอาวุโสถ่ายทอดความเชี่ยวชาญด้านระเบียบ ประสบการณ์ และความรู้ซึ่งมีคุณค่าสูงในองค์กร แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีรุ่นประชากรของ Mannheim, K. (1952) ที่ว่า แต่ละรุ่นมีทุนความรู้เป็นเอกลักษณ์จากประสบการณ์และสังคมที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Knowles, M. S. (1980) ที่เน้นว่าบุคลากรทุกรุ่นมีประสบการณ์ที่มีคุณค่า การออกแบบการเรียนรู้จึงต้องเปิดพื้นที่ให้ทุกฝ่ายได้ทั้งถ่ายทอดและรับความรู้ โดย Wu, M. -Y. (2022) พบว่าความแตกต่างระหว่างรุ่นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สามารถลดลงได้เมื่อมีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนระหว่างรุ่น อย่างไรก็ตาม การนำระบบพี่เลี้ยงย้อนกลับมาใช้ในองค์กรภาครัฐที่มีวัฒนธรรมลำดับชั้นสูงต้องออกแบบโครงสร้างอย่างระมัดระวัง เนื่องจากความไม่เท่าเทียมด้านอำนาจอาจทำให้บุคลากรรุ่นใหม่ไม่กล้าถ่ายทอดความรู้ต่อผู้บังคับบัญชา การผสานระบบพี่เลี้ยงแบบดั้งเดิมและแบบย้อนกลับเข้าด้วยกันในรูปแบบพี่เลี้ยงข้ามรุ่นจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุดสำหรับบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการบูรณาการทฤษฎีรุ่นประชากร ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และแนวคิด 70:20:10 สู่การออกแบบการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กรภาครัฐท้องถิ่น

การบูรณาการทฤษฎีที่สร้างกลไกการออกแบบการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับองค์กรภาครัฐอย่างเป็นระบบ โดยทฤษฎีรุ่นประชากรอธิบายว่าเหตุใดบุคลากรแต่ละรุ่นจึงมีทัศนคติ แรงจูงใจ และทักษะดิจิทัลที่แตกต่างกัน ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่กำหนดหลักการออกแบบที่รองรับความแตกต่างดังกล่าว โดยเน้นให้บุคลากรเข้าใจประโยชน์ที่ตนได้รับ มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง และนำความรู้ไปใช้กับงานจริงได้ทันที กรอบ 70:20:10 ที่ปรับสัดส่วนเป็น 60-65:20:20-25 แปลงหลักการทั้งสองเป็นแผนดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริง ส่วนระบบพี่เลี้ยงข้ามรุ่นที่บูรณาการแนวคิด Reverse Mentoring ทำหน้าที่เป็นกลไกสร้างพื้นที่การเรียนรู้ทางสังคม ส่งเสริมการถ่ายทอดทักษะดิจิทัลจากรุ่นใหม่สู่รุ่นอาวุโส ควบคู่กับความรู้เชิงสถาบันในทิศทางตรงกันข้ามช่วยลดช่องว่างทักษะดิจิทัลได้อย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการวิจัยครั้งนี้คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจงจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่และความหลากหลายทางช่วงวัย จำนวน 18 คน ได้แก่

1. ผู้บริหารระดับสูงที่กำกับดูแลงานพัฒนาบุคลากรและนโยบายดิจิทัล
2. หัวหน้าฝ่ายผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและด้านนโยบายรัฐบาลดิจิทัล
3. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน เลือกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล, งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร และผู้มีทักษะดิจิทัลขั้นสูงที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
4. พนักงานผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานท้องถิ่น ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารราชการ และยังคงปฏิบัติงานในปัจจุบัน

การกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 คน อาศัยหลักการอิ่มตัวของข้อมูล ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ ในระหว่างการเก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยได้ติดตามสัญญาณความอิ่มตัวของข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เมื่อการสัมภาษณ์ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานพบว่าข้อมูลที่ได้รับเริ่มซ้ำกันและไม่ปรากฏประเด็นใหม่ที่มีนัยสำคัญ จึงสรุปได้ว่าถึงจุดอิ่มตัวของข้อมูลแล้ว มีความเพียงพอในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) การศึกษาเอกสาร เพื่อรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับกฎหมาย นโยบายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนโยบายรัฐบาลดิจิทัล 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ครอบคลุมประเด็นปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและนำไปทดลองสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 1-2 คน เพื่อปรับปรุงภาษาและลำดับคำถามก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านสองช่องทางหลักควบคู่กัน ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสารทุติยภูมิและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สำหรับการศึกษาเอกสารทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือ ทั้งกฎหมาย นโยบายและเอกสารราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายรัฐบาลดิจิทัล และความหลากหลายทางช่วงวัย โดยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากหลายแหล่งเปรียบเทียบกัน (2) การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตบันทึกเสียงทุกครั้ง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2568 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2569

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการแบ่งออกเป็นสองส่วนตามประเภทของข้อมูล โดยนำข้อมูลจากทั้งสองส่วนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ร่วมกันในการนำเสนอและอภิปรายผล ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยจัดหมวดหมู่และสังเคราะห์ข้อมูลจากนโยบาย รายงานผล งานวิจัย และคู่มือที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกข้อมูลตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับบริบทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ภายใต้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล แล้วนำผลสรุปไปใช้ประกอบการอภิปรายผลร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนที่สอง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการถอดเทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงสาระแบบอุปนัย ซึ่งประกอบด้วยการเรียบเรียงข้อมูล การอ่านทบทวนซ้ำ การกำหนดรหัส และการจัดกลุ่มรหัสเป็นหมวดหมู่ จนได้ประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ก่อนนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการสรุปเอกสารทุติยภูมิเพื่อสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในขั้นตอนสุดท้าย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าใน 3 แนวทาง ดังนี้ 1) การตรวจสอบระหว่างแหล่งข้อมูลโดยเปรียบเทียบเอกสารทุติยภูมิกับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนโยบายกับประสบการณ์จริงของบุคลากร 2) การตรวจสอบระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยเปรียบเทียบมุมมองของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน พร้อมบันทึกความแตกต่างเพื่อวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ และ 3) การนำข้อมูลกลับยืนยันกับผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 คน เพื่อป้องกันการตีความคลาดเคลื่อน

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการภายใต้จริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์อย่างเคร่งครัด ผู้วิจัยกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล รักษาความลับตลอดกระบวนการ ข้อมูลนำเสนอในลักษณะภาพรวมและใช้รหัสอ้างอิงแทนชื่อจริงของผู้ให้ข้อมูล โดยไม่มีการเปิดเผยตัวตนในรายงานวิจัยหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

1. บริบทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้โครงสร้าง 3 มิติ ได้แก่ มิติกฎหมายและนโยบาย มิติบุคลากร และมิติองค์กร ด้านกฎหมายและนโยบาย พบว่า การดำเนินงานอยู่ภายใต้กรอบนโยบายหลายระดับ ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 และพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 รวมถึงแผนปฏิบัติการดิจิทัลระดับองค์กร (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2561; สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566; พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562, 2562; องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์, 2566) ด้านบุคลากร มีบุคลากรรวม 998 คน จาก 4 ช่วงวัย (ดังปรากฏในตารางที่ 1) ส่งผลให้เกิดความแตกต่างด้านทักษะดิจิทัลและรูปแบบการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ ด้านองค์กร มีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลครอบคลุมหลายระบบแต่วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการดั้งเดิมยังเป็นข้อจำกัดสำคัญ

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามช่วงวัย

Generation	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
Baby Boomer	4	0.40
Generation X	451	45.19
Generation Y	481	48.20
Generation Z	62	6.21

รวม	**998**	**100**

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วน จังหวัดนครสวรรค์ โดยเฉพาะประเด็นความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นในด้านทักษะดิจิทัลและอำนาจการตัดสินใจ

ปัญหาด้านกฎหมายและนโยบาย ได้แก่ ความไม่ยืดหยุ่นของกฎหมายงานบุคคลของท้องถิ่นที่จำกัดอิสระในการออกแบบหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ ความลักลั่นระหว่างกฎหมายดิจิทัลกับระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานตรวจสอบ และความไม่ชัดเจนของนโยบายจากส่วนกลาง ปัญหาด้านบุคลากร ประกอบด้วย การขาดสมรรถนะดิจิทัลใน 7 ด้านตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยพบความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างรุ่น กล่าวคือ กลุ่ม Generation X ติดขัดปัญหาด้านทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น การใช้ระบบสารสนเทศ การจัดการข้อมูลออนไลน์ และการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ขณะที่กลุ่ม Generation Y แม้มีความคล่องแคล่วด้านเทคโนโลยีแต่กลับติดขัดปัญหาด้านความเข้าใจในระเบียบราชการและบริบทองค์กรภาครัฐ ส่งผลให้ไม่สามารถนำทักษะดิจิทัลที่มีมาประยุกต์ใช้กับงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนคติเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรรุ่นอาวุโส ความแตกต่างของทักษะดิจิทัลระหว่างรุ่น และช่องว่างระหว่างรุ่นที่ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ขาดประสิทธิภาพ ปัญหาด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีที่ล้าสมัย งบประมาณไม่เพียงพอ หลักสูตรการอบรมแบบเดียวกันทั้งหน่วยงานที่ไม่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการดั้งเดิมที่ขัดแย้งกับแนวทางรัฐบาลดิจิทัล

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ที่สอดคล้องกับบริบทความหลากหลายทางช่วงวัย

แนวทางด้านกฎหมายและนโยบาย ได้แก่ การปฏิรูปกฎหมายบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น การบูรณาการกฎหมายดิจิทัลกับระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานตรวจสอบ และการกำหนดนโยบายองค์กรที่ชัดเจนพร้อมตัวชี้วัด แนวทางด้านบุคลากร ได้แก่ การปรับสัดส่วนโมเดลการเรียนรู้ 70:20:10 ให้เป็น 60-65:20:20-25 ให้สอดคล้องกับระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร การประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การพัฒนาเพื่อลดช่องว่างทักษะดิจิทัล และการสร้างระบบพี่เลี้ยงข้ามรุ่น แนวทางด้านองค์กร ได้แก่ การจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่นโดยเฉพาะ (1) ระบบจัดเก็บและแบ่งปันข้อมูลบนระบบ Cloud สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อลดปัญหา

เอกสารกระดาษและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน (2) เครื่องมือ AI เบื้องต้น เช่น ระบบแชตบอตตอบคำถามประชาชน และโปรแกรมช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย และ (3) ระบบบริหารจัดการองค์กรท้องถิ่น (ERP สำหรับท้องถิ่น) ที่บูรณาการงานการเงิน การคลัง งานบุคคล และการบริการประชาชนเข้าไว้ในแพลตฟอร์มเดียวกัน การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมดิจิทัลที่เหมาะสมตามทักษะ ความสามารถ และช่วงวัยของบุคลากร การวางแผนงบประมาณดิจิทัลระยะ 3-5 ปี และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

อภิปรายผล

1. บริบทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

1) กรอบนโยบายระดับชาติที่ครอบคลุมแต่ขาดกลไกนำสู่การปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์มีกรอบนโยบายรัฐบาลดิจิทัลที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับรัฐธรรมนูญจนถึงระดับแผนปฏิบัติการขององค์กร อย่างไรก็ตาม ยังขาดกลไกสนับสนุนการปฏิบัติที่เพียงพอ สอดคล้องกับที่ Hill, M. & Hupe, P. (2009) อธิบายว่าหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น มักเผชิญกับสถานการณ์ที่รัฐบาลกำหนดเป้าหมายนโยบายสูงแต่ไม่จัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ ณัฐวีร์ พุ่มระชัฏร์ และปรีชญาณ์ นักฟ้อน (2566) ยังพบว่าความสำเร็จในการสร้างรัฐบาลดิจิทัล ต้องการการขับเคลื่อนอย่างแข็งขันจากผู้นำในทุกระดับ ไม่ใช่เพียงการมีแผนนโยบายที่ดี ผลการศึกษาครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นว่าเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ภายใน พ.ศ. 2570 (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566) มีความเสี่ยงต่อการเป็นนโยบายที่ดีบนกระดาษ หากขาดกลไกสนับสนุนเชิงทรัพยากรที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ความหลากหลายทางช่วงวัยในฐานะทั้งความท้าทายและทรัพยากรขององค์กร

ผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีรุ่นประชากรของ Mannheim, K. (1952) ที่อธิบายว่าบุคคลที่เติบโตในยุคเดียวกันมีกรอบความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันแตกต่างจากรุ่นอื่น โดย Wu, M. -Y. (2022) พบว่าความแตกต่างระหว่างรุ่นในการใช้เทคโนโลยีมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษานี้นำเสนอมุมมองว่าความหลากหลายทางช่วงวัยมิได้เป็นเพียงอุปสรรค หากแต่มีศักยภาพเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรหากบริหารผ่านระบบพี่เลี้ยงข้ามรุ่น สอดคล้องกับ Doargajudhur, M. & Baboo, S. (2025) ที่เสนอให้บุคลากรรุ่นใหม่

ถ่ายทอดทักษะดิจิทัล ขณะที่บุคลากรรุ่นอาวุโสถ่ายทอดความเชี่ยวชาญด้านระเบียบและประสบการณ์ นอกจากนี้ Kshirsagar, K. P. & Ingle, A. (2025) ชี้ว่าผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อแต่ละรุ่นมีลักษณะเฉพาะ โดย Baby Boomers และ Generation X ต้องใช้เวลาปรับตัวนานกว่า ขณะที่ Generation Y และ Z ปรับตัวได้รวดเร็วกว่า ความเข้าใจนี้มีนัยสำคัญต่อการออกแบบโปรแกรมพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการหลากหลายของบุคลากรแต่ละช่วงวัยในองค์กร

3) โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่มีอยู่แต่ยังขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพ

การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์มีระบบดิจิทัลครอบคลุมหลายมิติ แต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายรัฐบาลดิจิทัล สะท้อนให้เห็นว่าการลงทุนด้านเทคโนโลยีโดยไม่ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรนำไปสู่ภาวะการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีแต่บุคลากรปรับตัวตามไม่ทัน สอดคล้องกับกรอบนโยบายรัฐบาลดิจิทัล 6 มิติของ OECD (2020) ที่เน้นว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงองค์กร วัฒนธรรม และบุคลากร ต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยี Nur, F., et al. (2025) ยืนยันว่า ในบริบทประเทศกำลังพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ไม่เพียงพอ และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการเป็นอุปสรรคสำคัญ ต่อการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วน จังหวัดนครสวรรค์ โดยเฉพาะประเด็นความเหลื่อมล้ำระหว่างรุ่นในด้านทักษะดิจิทัลและอำนาจการตัดสินใจ

1) ปัญหาความไม่ยืดหยุ่นของกฎหมาย

ข้อจำกัดของการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลอย่างเคร่งครัดจากส่วนกลางส่งผลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ขาดอำนาจดุลพินิจในการออกแบบเส้นทางพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของตนเองซึ่งสะท้อนสิ่งที่ Hill, M. & Hupe, P. (2009) เรียกว่า ข้อผูกพันที่ไม่ได้รับทรัพยากรรองรับ ทั้งในมิติการเงินและอำนาจการตัดสินใจ ความขัดแย้งระหว่างหลักการกระจายอำนาจในเชิงนโยบายกับการรวมศูนย์อำนาจในเชิงปฏิบัติสะท้อนปรากฏการณ์เชิงโครงสร้างที่ฝังรากลึกในระบบราชการไทย กล่าวคือ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความรู้เชิงบริบทเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพื้นที่ลึกซึ้งที่สุดแต่กลับต้องปฏิบัติตามกรอบที่ส่วนกลางกำหนดอย่างเคร่งครัด โครงสร้างอำนาจแบบบนลงล่างเช่นนี้ทำให้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลขาดความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความหลากหลายของบริบทท้องถิ่น ความล้มเหลวของนโยบายดิจิทัลในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยจึงมิได้เกิดจากการ

ขาดเจตนารมณ์ทางนโยบาย หากแต่เกิดจากโครงสร้างอำนาจที่ไม่เอื้อให้เกิดความเป็นเจ้าของนโยบายในระดับท้องถิ่น การขาดความเป็นเจ้าของนโยบายในระดับท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลในประเทศกำลังพัฒนาดำเนินไปอย่างล่าช้าและขาดความยั่งยืน (Nur, F., et al., 2025)

2) ทัศนคติเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มระบุตรงกันว่าทัศนคติเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงคืออุปสรรคที่ใหญ่ที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล เมื่อวิเคราะห์ผ่านมุมมองด้านอัตลักษณ์ทางวิชาชีพและการเมืององค์กร พบว่าการต่อต้านดังกล่าวมิใช่ความดื้อรั้นที่ไร้เหตุผล แต่เป็นการตอบสนองที่มีรากฐานเชิงจิตวิทยา เนื่องจากบุคลากรรุ่นอาวุโสได้สะสมความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานมาเป็นเวลาหลายทศวรรษ ซึ่งเป็นทั้งฐานของอำนาจและอัตลักษณ์ทางวิชาชีพในองค์กร เมื่อนโยบายรัฐบาลดิจิทัลกำหนดให้ทักษะดิจิทัลเป็นเกณฑ์วัดคุณค่าของบุคลากร จึงมิใช่เพียงการเพิ่มเติมทักษะใหม่ หากแต่เป็นการนิยามใหม่ว่าอะไรคือคุณค่าในองค์กร ซึ่งคุกคามความชอบธรรมและสถานะของบุคลากรรุ่นเก่าโดยตรง การยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิมจึงเป็นการปกป้องอัตลักษณ์และฐานอำนาจเดิม มิใช่การหลีกเลี่ยงความยากลำบาก ข้อค้นพบนี้มีนัยสำคัญต่อการออกแบบระบบพี่เลี้ยงข้ามรุ่น โดยระบบดังกล่าวต้องวางอยู่บนหลักการที่บุคลากรรุ่นเก่าคือผู้ถ่ายทอดความเชี่ยวชาญที่มีคุณค่า มิใช่เพียงผู้รับการพัฒนา เมื่อความเชี่ยวชาญเดิมได้รับการบูรณาการกับทักษะดิจิทัลอย่างมีเกียรติ ทัศนคติเชิงลบย่อมเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลต้องรักษาศักดิ์ศรีและคุณค่าของบุคลากรทุกรุ่น มิให้รุ่นใดกลายเป็นคนล้าสมัย (ณัฐวีร์ พุ่มระชัฏร์ และปรีชญาณ์ นักฟ้อน, 2566); Doargajudhur, M. & Baboo, S., 2025)

3) ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล

ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การออกแบบนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมิได้คำนึงถึงความหลากหลายทางช่วงวัยของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเพียงพอ ซึ่ง Wu, M. -Y. (2022) พบความแตกต่างระหว่างรุ่นในการใช้เทคโนโลยีมีนัยสำคัญทางสถิติ ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในองค์กรภาครัฐมีความสำคัญมากกว่าที่ถูกมองเห็นและส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เมื่อบุคลากรที่ขาดทักษะดิจิทัล ประชาชนผู้รับบริการย่อมได้รับบริการที่ด้อยคุณภาพลง ดังนั้น ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลภายในองค์กรจึงมิใช่ปัญหาภายในขององค์กรเท่านั้น หากแต่เป็น

ปัญหาสาธารณะที่กระทบต่อสิทธิของประชาชนในการเข้าถึงบริการภาครัฐที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ OECD (2020) เน้นว่าเป็นหัวใจของรัฐบาลดิจิทัลที่แท้จริง การที่บุคลากรขาดสมรรถนะดิจิทัลที่จำเป็นจึงขัดขวางการบรรลุเป้าหมายอันสำคัญยิ่งนี้โดยตรง

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ที่สอดคล้องกับบริบทความหลากหลายทางช่วงวัย

1) การปรับโมเดล 70:20:10 และระบบพี่เลี้ยงข้ามรุ่น

ข้อค้นพบสำคัญของการศึกษานี้คือการเสนอปรับสัดส่วนโมเดล 70:20:10 (McCall, Jr., et al., 1988 as cited in Johnson, S. J., et al., 2018) เป็น 60-65:20:20-25 โดยมีเหตุผลเชิงวิชาการ 3 ประการ (1) โมเดลดั้งเดิมถูกพัฒนาในบริบทของผู้บริหารองค์กรเอกชนในสหรัฐอเมริกาที่มีทักษะพื้นฐานเพียงพอสำหรับการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยเฉพาะกลุ่ม Generation X มีทักษะดิจิทัลพื้นฐานไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงโดยลำพัง Johnson, S. J., et al. (2018) ยืนยันว่าการถ่ายโอนการเรียนรู้ตามโมเดลนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้เรียนมีรากฐานความรู้ที่เพียงพอมาก่อน มิเช่นนั้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงจะก่อให้เกิดความผิดพลาดซ้ำซาก ไม่ใช่การพัฒนาสมรรถนะที่แท้จริง (2) Knowles, M. S. (1980) อธิบายว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อเข้าใจเหตุผลของการเรียนรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานจริงได้ทันที การเพิ่มสัดส่วนการเรียนรู้แบบทางการจากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 20-25 จึงมีความจำเป็นเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและคำศัพท์พื้นฐานด้านดิจิทัลก่อนที่บุคลากรจะเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีความหมาย (3) กาญจนา จินดานิล และคณะ (2565) พบว่าความหลากหลายของระดับทักษะดิจิทัลในองค์กรต้องการกลไกการพัฒนาที่แตกต่างกันตามความพร้อมของแต่ละกลุ่ม โดยกลุ่มที่มีทักษะพื้นฐานต่ำต้องการโครงสร้างการเรียนรู้แบบทางการที่ชัดเจนเป็นลำดับแรก นอกจากนี้ ระบบพี่เลี้ยงข้ามรุ่นที่เสนอมิใช่การถ่ายทอดทักษะดิจิทัลทางเดียว หากแต่เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้แบบสองทิศทาง โดยบุคลากรรุ่นใหม่ถ่ายทอดทักษะดิจิทัล ขณะที่บุคลากรรุ่นอาวุโสถ่ายทอดความเชี่ยวชาญด้านระเบียบ กฎหมาย และประสบการณ์ราชการที่สั่งสมมาหลายทศวรรษ สอดคล้องกับ Doargajudhur, M. & Baboo, S. (2025) ที่เสนอว่าการบริหารความหลากหลายระหว่างวัยที่มีประสิทธิผลต้องยึดหลักการถ่ายทอดความรู้แบบสองทิศทาง เพื่อให้บุคลากรทุกรุ่นรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลอย่างแท้จริง

2) แนวทางการพัฒนาแบบบูรณาการมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านดิจิทัลที่ยั่งยืนต้องบูรณาการ 3 องค์ประกอบ พร้อมกัน ได้แก่ ระบบเทคโนโลยีที่พร้อมใช้งาน บุคลากรที่มีสมรรถนะดิจิทัล และกระบวนการทำงานที่ปรับสอดคล้องกับบริบทดิจิทัล สอดคล้องกับกรอบนโยบายรัฐบาลดิจิทัล 6 มิติของ OECD (2020) ที่เน้นการยึดผู้ใช้เป็นศูนย์กลางและใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ โดย Burtscher, M., et al. (2024) ยืนยันว่าการพัฒนาทักษะสำหรับรัฐบาลดิจิทัลในกลุ่มประเทศ OECD ล้วนอาศัยแนวทางบูรณาการที่คำนึงถึงทั้งมิติเทคโนโลยีและมิติมนุษย์ควบคู่กัน ข้อค้นพบของการศึกษานี้มีคุณค่าต่อการกำหนดนโยบาย เนื่องจากเกิดจากมุมมองของผู้ปฏิบัติงานจริงในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและสามารถเป็นต้นแบบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ซึ่ง Wessiani, N. A., et al. (2025) ยืนยันว่าการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จมิใช่กระบวนการเชิงเส้นตรง โดยระยะแรกต้องการภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลและแรงผลักดันจากภายนอก ขณะที่ระยะพัฒนาต้องการการประสานงานข้ามฝ่าย การสร้างขีดความสามารถบุคลากร และการเรียนรู้เชิงสถาบันอย่างต่อเนื่อง แนวทางบูรณาการที่นำเสนอในการศึกษานี้ครอบคลุมทั้งสองระยะดังกล่าวอย่างสอดคล้องกัน (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566; โสภณวิชญ์ เสกขุนทด และคณะ, 2568)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ สรุปผลได้ 3 ประการ ได้แก่ (1) องค์กรมีกรอบนโยบายดิจิทัลครบถ้วนแต่ขาดกลไกนำสู่การปฏิบัติจริง ประกอบกับบุคลากร 4 ช่วงวัยที่มีทักษะดิจิทัลแตกต่างกันและวัฒนธรรมราชการที่ต้านการเปลี่ยนแปลง (2) ปัญหาสำคัญ ได้แก่ กฎหมายบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ไม่ยืดหยุ่น งบประมาณไม่เพียงพอ และหลักสูตรอบรมแบบเดียวกันที่ไม่ตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลาย และ (3) แนวทางแก้ไขควรปรับโมเดลการเรียนรู้ให้เหมาะกับระดับทักษะพื้นฐาน สร้างระบบพี่เลี้ยงข้ามรุ่น และบูรณาการพัฒนา 3 มิติพร้อมกัน ได้แก่ เทคโนโลยี บุคลากรและกระบวนการทำงาน **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** ประกอบด้วย (1) จัดตั้งกรรมการร่วมระหว่างส่วนกลางและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อร่วมกำหนดมาตรฐานการพัฒนาบุคลากรและแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับบริบทแต่ละพื้นที่

(2) ปฏิรูปโครงสร้างแรงจูงใจในระบบราชการท้องถิ่นให้เชื่อมโยงกับสมรรถนะดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร และ (3) ปรับปรุง KPI ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม เช่น ระดับสมรรถนะดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น และอัตราการนำระบบดิจิทัลไปใช้จริง มากกว่าการวัดเพียงจำนวนชั่วโมงอบรม **ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ** ควรดำเนินการมาตรการระยะสั้น 2 ขั้นตอน ได้แก่ (1) จัดตั้ง Digital Transformation Team ที่มีบุคลากรครบทุกช่วงวัย โดย Baby Boomers และ Generation X นำความเชี่ยวชาญด้านระเบียบราชการ ร่วมกับ Generation Y และ Z ที่นำทักษะดิจิทัลมาบูรณาการ และ (2) คัดเลือกหน่วยงานนำร่อง 1-2 ฝ่าย เพื่อทดลองใช้โมเดล 70:20:10 และระบบพี่เลี้ยงข้ามรุ่นก่อนขยายผลทั่วองค์กร **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** ควรดำเนินการ 4 ทิศทาง ได้แก่ (1) วิจัยเชิงปริมาณเพื่อสร้างฐานข้อมูลสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด ภูมิภาค และประเทศ (2) วิจัยติดตามผลประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยงข้ามรุ่นและโมเดล 70:20:10 (3) วิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความก้าวหน้า ด้านดิจิทัลสูงกับที่อยู่ในระยะเริ่มต้น และ (4) วิจัยด้านงบประมาณดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมการเปรียบเทียบสัดส่วนงบประมาณตามขนาดองค์กร แนวทางจัดสรรงบประมาณร่วม และรูปแบบการสนับสนุนจากส่วนกลาง เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการปฏิรูปโครงสร้างทางการเงินด้านดิจิทัลในระดับท้องถิ่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา จินดานิล, สิริพร พงศ์หิรัญสกุล และพัชรี ฉลาดธัญกิจ. (2565). การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 6(3), 187-199.

ณัฐวีร์ พุ่มระชัฏร์ และปรีชญาณ์ นักฟ้อน. (2566). นวัตกรรมการพัฒนา: เส้นทางการสร้างรัฐบาลดิจิทัลเปรียบเทียบ เอสโตเนียกับไทย. วารสารบัณฑิตพิจารณ์ด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 2(2), 19-44.

โสภณวิชญ์ เสกขุนทด, สุกฤษฎิ์ รักษ์ธนอนันต์, วันชัย จึงวิบูลย์สถิต, สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, ศิริพร จบศรี และฉัตรชัย เล็กบุญแถม. (2568). การให้บริการภาครัฐภายใต้แนวคิดรัฐบาลดิจิทัล. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(2), 1164-1180.

พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 67 ก หน้า 57-66 (22 พฤษภาคม 2562).

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก หน้า 1-51 (25 มกราคม 2551).

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 120 ก หน้า 1-20 (29 พฤศจิกายน 2542).

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (2561). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก หน้า 1-71 (13 ตุลาคม 2561).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2566). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤศจิกายน 2568 จาก https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-027/dg-plan-2566-2570/

เหมือนพิมพ์ รอบคอบ. (2568). สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยกับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล: วิเคราะห์ผ่านกรอบแนวคิด 4M (man, money, material, management). วารสารนวัตกรรมการวิจัยเพื่อสังคม, 1(4), 53-67.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์. (2566). แผนปฏิบัติการดิจิทัล (IT Master Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2570. เรียกใช้เมื่อ 15 พฤศจิกายน 2568 จาก https://www.nakhonsawanpao.go.th/ci/files/planit/19/2fba7ac60fd1377c117758c38ac666e9.pdf

Burtscher, M., Piano, S. & Welby, B. (2024). Developing skills for digital government: A review of good practices across OECD governments. In S. Scarpetta (Ed.), OECD Social, Employment and Migration Working Papers (No. 303). Paris: OECD Publishing.

Doargajudhur, M. & Baboo, S. (2025). Navigating the Impact of Digital Technologies on the Multigenerational Workforce in the Post-COVID-19 Work Environment. Retrieved November 15, 2025, from https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6366-9.ch013

Kshirsagar, K. P. & Ingle, A. (2025). Impacts of Digital Technologies Across Generations. Retrieved November 15, 2025, from https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6705-6.ch001

Hill, M. & Hupe, P. (2009). Implementing public policy: An introduction to the study of operational governance (2nd ed.), Gateshead: SAGE Publications.

Johnson S. J., Blackman D. A. & Buick F. (2018). The 70:20:10 framework and the transfer of learning. Human Resource Development Quarterly. 29(4), 383–402.

Knowles, M. S. (1980). The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy. New York: Cambridge.

Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In P. Kecskemeti (Ed.). Essays on the sociology of knowledge (pp. 276-322). London: Routledge & Kegan Paul.

Nur, F., Hasniati, Nurlina & Ibrahim, A. (2025). Organizational and Managerial Determinants in the Implementation of Digital Transformation of Government Public Services: A Systematic Literature Review. KnE Social Sciences, 10(18), 1–17. https://doi.org/10.18502/kss.v10i18.19442

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). The OECD Digital Government Policy Framework: Six dimensions of a Digital Government. In A. Uhrhammer and A. Godber (Eds), OECD Public Governance Policy Papers (No. 02). Paris: OECD Publishing.

United Nations. (2020). United Nations e-government survey 2020: Digital government in the decade of action for sustainable development. New York: the United Nations.

Wessiani, N. A., Djunaedi, A. & Subarsono, A. (2025). From initiation to development: Key factors shaping digital transformation in local government. Asian Journal of Social and Humanities, 4(1), 2201-2207. https://ajosh.org/index.php/jsh/article/download/625/801

Wu, M. -Y. (2022). Fostering resilience: Understanding generational differences in information and communication technology (ICT) and social media use. Journal of Communication Technology, 5(2), 30-52.

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย*

FACTORS AFFECTION ACCESS AND PERCEPTION OF PUBLIC RELATIONS INFORMATION REGARDING THE ELECTION OF THE CHIEF EXCUSIVE OF HIN NGOM SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUENG DISTRICT, NONG KHAI PROVINCE

พรภูเบศวร์ โพธิดา[1], สิทธิพรร์ สุนทร[2] และ ธัณฏิกานต์ คำวิเศษธนธรณ์[3]

Phornphubet Phothida[1], Sitthiporn Soonthorn[2] and Thantikan Khamwisettanathon[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

[1-3]Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

Corresponding Author's Email: thanapornmsu@gmail.com

วันที่รับบทความ : 10 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 กรกฎาคม 2569

Received 10 June 2026; Revised 29 June 2026; Accepted 1 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ระดับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และ 4) ข้อเสนอแนะแนวทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

Citation:

*พรภูเบศวร์ โพธิดา, สิทธิพรร์ สุนทร และ ธัณฏิกานต์ คำวิเศษธนธรณ์. (2569). ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 984-996.

Phornphubet Phothida, Sitthiporn Soonthorn and Thantikan Khamwisettanathon. (2026). Factors Affection Access And Perception Of Public Relations Information Regarding The Election Of The Chief Excusive Of Hin Ngom Subdistrict Administrative Organization, Mueng District, Nong Khai Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 984-996.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

หินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane ได้จำนวน 358 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์เพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยวิธี Enter ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .442 (R = .442) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 19.5 มีค่า R^2 = .195 และมีค่า F = 28.651 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระส่งผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 4) ข้อเสนอแนะแนวทางการประชาสัมพันธ์ คือ ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารสำหรับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลและควรมีการจัดตั้งศูนย์การให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้ง

คำสำคัญ: ปัจจัย, การเข้าถึง, การรับรู้, การเลือกตั้ง, นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research the objective is to 1) the level of factors affecting access to and awareness of election public relations information for the Subdistrict Administrative Organization Chairman election; 2) the level of access to and awareness of election public relations information for the Subdistrict Administrative Organization Chairman election; 3) factors affecting access to and awareness of election public relations information for the Subdistrict Administrative Organization Chairman election; and 4) suggestions for guidelines on publicizing election information for the Hin Ngom Subdistrict Administrative Organization Chairman election, Mueang District, Nong Khai Province. The population consists of eligible voters. The sample size was calculated using

Yamane's formula, resulting in 358 people. Data was collected using questionnaires. Statistical analyses included mean, standard deviation, Pearson coefficient, and multiple regression analysis using the Enter method.

Research findings: 1) The overall level of factors influencing access to and awareness of election public relations information for the Subdistrict Administrative Organization Chairman election was at the highest level. 2) The overall level of access to and awareness of election public relations information for the Subdistrict Administrative Organization Chairman election was at the highest level. 3) The relationship between factors influencing access to and awareness of election public relations information for the Subdistrict Administrative Organization Chairman election was low and statistically significant at the .01 level, with a multiple correlation coefficient of .442 (R = .442). All independent variables explained 19.5% of the variance of the dependent variable, with an R^2 = .195 and an F = 28.651, indicating that the independent variables influenced access to and awareness of election public relations information for the Subdistrict Administrative Organization Chairman election. 4) Suggestions for public relations guidelines include increasing communication channels for disseminating information and establishing an election education center.

Keywords: Factors, accessibility, awareness, elections, subdistrict administrative organization chairman

บทนำ

การเลือกตั้งยังเป็นเครื่องแสดงออกซึ่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนซึ่งเป็นการปกครองที่ได้รับความยินยอมจากประชาชนอีกด้วยที่ว่าเป็นการปกครองที่ได้รับความยินยอมจากประชาชน ก็เนื่องจากประชาชนไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจรัฐโดยตรงแต่ประชาชนซึ่งเป็นผู้ทรงอำนาจแห่งรัฐให้ความยินยอมผู้แทนของตนใช้อำนาจรัฐได้ตามระยะเวลาหรือตามวาระที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในรัฐธรรมนูญ โดยเหตุที่การเลือกตั้งในรัฐเสรี

ประชาธิปไตยเป็นเครื่องแสดงออกซึ่งการปกครองแบบมีผู้แทน การเลือกตั้งจึงมีความหมายและความสำคัญอย่างยิ่ง การเลือกตั้งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของพัฒนาการของประชาธิปไตย ทางอ้อม การเลือกตั้งในรัฐเสรีประชาธิปไตยจึงต้องตกอยู่ภายใต้หลักการสำคัญ ๆ อันแตกต่างไปจากการเลือกตั้งในรัฐรูปแบบอื่น (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2549)

ด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งครบวาระเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2568 แล้วนั้น จึงต้องมีการดำเนินการจัดให้มีการเลือกตั้งภายใน 45 วัน นับแต่วันที่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งครบวาระ ในการนี้ คณะกรรมการการการเลือกตั้งจึงได้มีมติเห็นชอบแผนการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้วันที่ 11 มกราคม 2569 เป็นวันเลือกตั้ง (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2568) องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2569 มีผู้สมัครรับเลือกนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพียง 1 ราย และได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับการการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์รณรงค์เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงและรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเลือกตั้ง จนนำมาสู่การออกมาใช้สิทธิในการเลือกตั้ง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอ เมือง จังหนองคาย ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงมในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

2. เพื่อศึกษาระดับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตตำบลหินโงม จำนวน 3,380 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม, มกราคม 2569)

1.2 กลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตตำบลหินโงม จำนวน 358 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยของการศึกษาและวิธีการสุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นตามหมู่บ้าน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้การจับสลากโดยรวบรวมรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการแต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.2 ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

4.3 กำหนดเกณฑ์การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting Scale)

4.4 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ (Walter. 1971)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

5.2 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson' s Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยวิธี Enter อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

5.3 ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ ในการสรุปข้อเสนอแนะแนวทางการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านเป้าหมายหรือสิ่งที่ถูกรับรู้ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านตัวผู้รับรู้ และปัจจัยด้านสถานการณ์ ตามลำดับ

2. ระดับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเข้าถึงข่าวสารประชาสัมพันธ์ และการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากความสัมพันธ์สูงไปต่ำตามลำดับ คือ ด้านความพอเพียงของบริการที่มีอยู่ รองลงมาคือ ด้านความสามารถของผู้รับบริการ และด้านการเข้าถึงแหล่งบริการ และอยู่ในระดับต่ำมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากความสัมพันธ์สูงไปต่ำตามลำดับ คือ ด้านความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกของแหล่งบริการ ด้านขั้นตอนการตีความข้อมูล ด้านการยอมรับคุณภาพบริการ ด้านขั้นตอนการนำข้อมูลที่รับรู้มาใช้ ด้านขั้นตอนการพิจารณาและคัดเลือกข้อมูล และด้านขั้นตอนการจัดระบบข้อมูล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .442 (R = .442) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 19.5 มีค่า R^2 = .195 และมีค่า F

= 28.651 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

4. ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะแนวทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารสำหรับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการจัดตั้งศูนย์การให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัครนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผ่านช่องทางการสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการจัดให้มีการประชาสัมพันธ์พร้อมกับการแนะนำเกี่ยวกับวิธีการไปใช้สิทธิ์ในการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการด้านการให้ข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประสบความสำเร็จในการสร้างการตระหนักรู้สาธารณะ (Public Awareness) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยในระดับฐานราก ทำให้ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารการประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) ได้กล่าวสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ได้เป็น 3 กลุ่ม คือ เป้าหมาย หรือสิ่งที่รับรู้ (target) ตัวผู้รับรู้ (perceivers) และสถานการณ์ (situations) และกันยา สุวรรณแสง (2552) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการรับรู้ไว้ว่าสิ่งเร้าอย่างเดียวกันอาจจะทำให้คนสองคนสามารถรับรู้ต่างกันได้ การที่มนุษย์สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างและจะรับได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ เช่น ประสบการณ์ วัฒนธรรม การศึกษา จึงเป็นเหตุให้ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึง

และการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยาธร ท่อแก้ว (2568) ศึกษา แนวทางการสื่อสารในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปี 2568 ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบเนื้อหาเพื่อการสื่อสารคุณลักษณะของผู้สมัครเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นจากประชาชน โดยเน้นคุณธรรม ความซื่อสัตย์ วิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาเพื่อแสดงทิศทางในอนาคตของท้องถิ่น การมีผลงานที่ชัดเจน การเข้าถึงประชาชนอย่างใกล้ชิด การนำเสนอนโยบายที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป็นการแสดงถึงความเท่าเทียม โดยทักษะการเป็นผู้นำที่ดีเสริมสร้างความมั่นใจในความสามารถในการบริหารท้องถิ่น

2. ศึกษาระดับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย ระดับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งได้สามารถการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม จากการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพตามกลไกการสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สะท้อนให้เห็นว่า ข่าวสารไม่ได้ไหลผ่านสื่อสารมวลชนเพียงอย่างเดียว แต่ผ่านทางผู้นำทางความคิด (Opinion Leaders) ในชุมชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในบริบทของตำบลหินโงม ความเข้มแข็งของเครือข่ายทางสังคมและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย (อาทิ หอกระจายข่าว สื่อบุคคล และกลุ่มโซเชียลมีเดียชุมชน) เป็นปัจจัยบวกที่ช่วยทลายกำแพงการปิดกั้นข่าวสาร ทำให้ประชาชนตื่นตัวต่อการเลือกตั้ง สอดคล้องกับแนวคิดการเข้าถึงบริการของ Penchansky and Thomas (1981) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเข้าถึงบริการสุขภาพ จำแนกเป็น 5 มิติ คือ ความสามารถของผู้รับบริการในการเสียค่าใช้จ่ายสำหรับบริการหรือประกันสุขภาพ (Affordability) ความพอเพียงของบริการที่มีอยู่ (Availability) การเข้าถึงแหล่งบริการ (Accessibility) ความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกของแหล่งบริการ (Accommodation) การยอมรับคุณภาพบริการ (Acceptability) และแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนำไปสู่การรับรู้ของ Schermerhorn et.al (2005) การรับรู้ มีลำดับขั้นของกระบวนการที่นำไปสู่การรับรู้ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน ขั้นตอนการพิจารณาและคัดเลือกข้อมูล (Attention and Selection) ขั้นตอนการจัดระบบข้อมูล (Organization) ขั้นตอนการตีความข้อมูล (Interpretation) ขั้นตอนการนำข้อมูลที่รับรู้

มาใช้ (Retrieval) ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ระดับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา ปานบำรุง (2564) ศึกษา ปัจจัยการสื่อสารและการเปิดรับสื่อที่มีผลต่อการหาเสียงเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปิดรับสื่อภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน ได้แก่ สื่อบุคคล มีผลต่อการหาเสียงเลือกตั้งมากที่สุด

3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับต่ำ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .432 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .442 (R = .442) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 19.5 มีค่า R^2 = .195 และมีค่า F = 28.651 ซึ่งแสดงว่า ตัวแปรอิสระส่งผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความพอเพียงของบริการ, ความสามารถของผู้รับบริการ และการเข้าถึงแหล่งบริการเป็นโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูล (Infrastructure) เป็นปราการด่านแรกที่สำคัญที่สุด แม้ความสัมพันธ์จะต่ำแต่ก็ยังสูงกว่าด้านอื่น หมายความว่าหาก องค์การบริหารส่วนตำบลมีช่องทางสื่อสารที่พอเพียงและประชาชนมีทักษะในการรับสื่อ จะช่วยส่งเสริมการเข้าถึงได้ดีกว่าการไปเน้นที่ขั้นตอนเชิงเทคนิคถึงแม้ว่าปัจจัยด้านขั้นตอนการตีความ ด้านการจัดระบบ และด้านการคัดเลือกข้อมูล มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก สะท้อนให้เห็นว่าในการรับข่าวสารการเลือกตั้งท้องถิ่น ประชาชนมักไม่ใช้กระบวนการทางตรรกะหรือขั้นตอนการตีความที่ซับซ้อน แต่เป็นการรับรู้ผ่านความคุ้นเคยหรือการบอกเล่าแบบปากต่อปาก (Word of Mouth) ทำให้ขั้นตอนเชิงระบบที่ผู้วิจัยตั้งไว้มีความสัมพันธ์กับความเป็นจริงน้อยมากในบริบทของพื้นที่ ผลการวิจัยที่พบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญ ศิริวรรณโชติ (2562) ศึกษา การใช้สื่อเพื่อ

การหาเสียงเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลดงมะไฟ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พ.ศ. 2554 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประเด็นสารที่ใช้มีประเด็นหลัก 4 ประเด็น ประกอบด้วย (1) ประเด็นสารด้านสโลแกนที่ใช้หาเสียงเลือกตั้ง (2) ประเด็นสารด้านนโยบาย (3) ประเด็นสารด้านตัวตน (4) ประเด็นสารด้านผลงานที่ผ่านมา 2) รูปแบบสื่อที่ใช้ในการหาเสียงมี 2 รูปแบบคือ (1) สื่อดั้งเดิม และ (2) สื่อใหม่ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา ปานบำรุง (2564) ศึกษา ปัจจัยการสื่อสารและการเปิดรับสื่อที่มีผลต่อการหาเสียงเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อการหาเสียงในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ 0.05

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ระดับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กับการเข้าถึงและการรับรู้ข่าวสารประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับต่ำ มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .432 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .442 (R = .442) ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้เท่ากับร้อยละ 19.5 มีค่า R^2 = .195 และมีค่า F = 28.651 **ข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้** 1.1 จากผลการวิจัยพบว่าความพอเพียงของบริการมีความสัมพันธ์สูงสุด (แม้จะอยู่ในระดับต่ำ) องค์การบริหารส่วนตำบลควรคงไว้ในการดำเนินงานและขยายปริมาณช่องทางข่าวสารให้หลากหลาย โดยเน้นสื่อที่เข้าถึงหน้าบ้าน เช่น จดหมายข่าวฉบับย่อย หรือการเพิ่มจุดกระจายเสียงในเขตพื้นที่รอยต่อ เพื่อให้มั่นใจว่าความพอเพียงจะเป็นฐานสนับสนุนการรับรู้ที่เข้มแข็ง 1.2 ควรมีการปรับปรุงรูปแบบสาร (Message Tailoring) จากผลวิจัยชี้ว่าขั้นตอนการตีความและการจัดระบบข้อมูลมีความสัมพันธ์ต่ำมาก สะท้อนว่าประชาชนอาจไม่ชอบสารที่ซับซ้อน องค์การบริหารส่วนตำบล

ควรเปลี่ยนวิธีการประชาสัมพันธ์จากประกาศทางการ เป็น Infographic หรือคลิปวิดีโอสั้นที่ย่อยง่าย เพื่อลดขั้นตอนการตีความข้อมูลของประชาชนให้สั้นที่สุด 1.3 ควรมีการเสริมสร้างความสามารถของผู้รับบริการ ด้วยการรณรงค์ให้ความรู้ด้านการรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) แก่ประชาชน โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ เพื่อเพิ่มความสามารถของผู้รับบริการให้สามารถคัดเลือกและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารการเลือกตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น อิทธิพลของกลุ่มเครือญาติ, ความจงรักภักดีต่อตัวบุคคล หรือบทบาทของผู้นำทางความคิดในชุมชน ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการรับรู้ข่าวสารในพื้นที่ 2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกว่าเหตุใดขั้นตอนการจัดระบบข้อมูลและการตีความจึงมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ในระดับที่ต่ำมาก

เอกสารอ้างอิง

กันยา สุวรรณแสง. (2552). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: บำรุงสาสน์.

กฤษฎา ปานบำรุง. (2564). ปัจจัยการสื่อสารและการเปิดรับสื่อที่มีผลต่อการหาเสียงเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระ นิเทศ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชาญ ศิริวรรณโชติ. (2562). การใช้สื่อเพื่อการหาเสียงเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ตำบลดงมะไฟ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร พ.ศ. 2554. ใน วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิทยาธร ท่อแก้ว. (2568). แนวทางการสื่อสารในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปี 2568. วารสารสังคมพัฒนศาสตร์, 8(3), 57-71.

วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2549). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายปกครอง : หลักการพื้นฐานของกฎหมายปกครองและการกระทำทางปกครอง. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2568). แผนการจัดการเลือกตั้ง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.

องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม. (2569). บัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม. หนองคาย: องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม.

Penchansky, R., & W.J. Thomas. (1981). The Concepts of Access: Definition and Relationship to Consumer Satisfaction, Medical Care, 21(2), 127 – 140.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). Organizational behavior. (9th ed.). John Wiley & Sons.

Taro, Y. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.). New York Harper and Row Publications.

Williams, Walter. (1971). Social Policy Research and Analysis: The Experience in the Federal Social Agencies. New York: American Elsevier Publishing Co.

การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อการอยู่รอดขององค์กรธุรกิจ*

STRATEGIC MANAGEMENT FOR THE SURVIVAL OF BUSINESS ORGANIZATIONS

สันติ กระแจะจันทร์

Santi Krajaejan

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar, Thailand

Corresponding Author's Email: noina_nong@yahoo.com

วันที่รับบทความ : 11 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 18 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 20 พฤษภาคม 2569

Received 11 May 2026; Revised 18 May 2026; Accepted 20 May 2026

บทคัดย่อ

การจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินงานตามเป้าหมายหลักที่ผู้จัดการขององค์กร ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย โดยพิจารณาจากทรัพยากรและการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่ดำเนินงานอยู่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ให้ทิศทางโดยรวมแก่องค์กร การระบุวัตถุประสงค์ขององค์กรและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อดำเนินการตามแผน สามารถนำแผนไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ประโยชน์ของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ ทำให้องค์การมีทิศทางที่ชัดเจน การปรับปรุงการดำเนินงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร ความได้เปรียบทางการแข่งขันและการเติบโตที่ยั่งยืน การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์และวางแผนเชิง กลยุทธ์ การกำหนดแผนงาน ดำเนินตามแผนงาน และคือการประเมินผลลัพธ์ ส่วนการอยู่รอดขององค์กรเป็นความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อเวลาผ่านไปสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสร้างความยั่งยืนผ่านการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมี

Citation:

*สันติ กระแจะจันทร์. (2569). การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อการอยู่รอดขององค์กรธุรกิจ. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 997-1018.

Santi Krajaejan. (2026). Strategic Management For The Survival Of Business Organizations. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 997-1018.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ประสิทธิภาพ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการรับมือกับความท้าทายทั้งภายในและภายนอกองค์การ กลยุทธ์การอยู่รอดขององค์กร ขึ้นอยู่กับการปรับตัวขององค์กรให้อยู่รอดภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในระยะยาว ส่วนปัจจัยความอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และความโดดเด่น นวัตกรรมและความได้เปรียบทางการแข่งขัน การปรับนโยบายให้สอดคล้องกัน การควบคุมต้นทุนการผลิต การเติบโตและวางตำแหน่งทางการแข่งขัน ความสามารถในการอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ ความสามารถในการตรวจจับภัยคุกคาม การวางแผนรับมือ การดำเนินการตามแผน การรักษาผลการดำเนินงาน การรักษาประสิทธิภาพ กลยุทธ์การอยู่รอดขององค์กรธุรกิจ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ไม่เน้นการเติบโต กลยุทธ์การแก้ไข และกลยุทธ์การเน้นความเสี่ยงในกรณีฉุกเฉิน กลยุทธ์เพื่อสร้างความอยู่รอดอย่างยั่งยืนให้แก่องค์กรธุรกิจ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การปรับตัวของผู้ประกอบการ 2) กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือ 3) กลยุทธ์การปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ให้ทันสมัยและสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับอุตสาหกรรม 4) กลยุทธ์การยกระดับความสามารถของคนในท้องถิ่น 5) กลยุทธ์การลดต้นทุน 6) กลยุทธ์การเพิ่มการขาย และ 7) กลยุทธ์การมุ่งที่ตลาดต่างประเทศ
คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์, การอยู่รอดขององค์กร, องค์กรธุรกิจ

Abstract

Strategic planning refers to defining the strategy and effectiveness of a system based on key objectives pursued by managers for the benefit of stakeholders. This is achieved by considering both external and internal resources and controls that can be used to develop strategic plans, providing overall direction for the organization. It may also identify causes and resources for implementing plans and ensuring their effective execution. The benefits of strategic management include a clear organizational direction, improved operations, enhanced resource efficiency, competitive advantage, and sustainable growth. Strategic management involves strategic analysis and planning, defining action plans, implementing those plans, and evaluating the results. Organizational survival refers to an organization's ability to operate continuously, adapt to changing environments over time, and build sustainability

through efficient resource management, strategic decision-making, and the capacity to address internal and external challenges. An organization's survival strategy depends on adapting to survive under changing environmental conditions in the long term. Organizational survival factors include efficiency, resilience, and distinctiveness; innovation and competitive advantage; policy alignment; project cost control; growth; and competitive positioning. An organization's ability to survive includes the capacity to detect threats, plan for response, execute plans, maintain performance, and preserve efficiency. Business survival strategies include non-growth focused strategies, corrective strategies, and risk-focused strategies for emergencies. Strategies for achieving sustainable business survival include: 1) entrepreneurial adaptation strategies, 2) collaboration strategies, 3) modernizing processes and driving industry transformation, 4) upgrading local capabilities, 5) cost reduction strategies, 6) increasing sales strategies and 7) focusing on international markets.

Keyword: Strategic management, Organizational survival, Business organizations

บทนำ

บริษัท คือ องค์กรที่มีโครงสร้างชัดเจน ซึ่งดำเนินงานที่มีเป้าหมายในการสร้างผลกำไรผ่านกิจกรรมเชิงพาณิชย์ต่าง ๆ มักจัดตั้งขึ้นในรูปแบบห้างหุ้นส่วน การเพิ่มผลกำไรให้สูงสุด ค้าขายสินค้าหรือให้บริการ บริษัทอาจใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ทุน หรือบุคลากรเพื่อสร้างความสำเร็จในการดำเนินงาน (Will Kenton, 2026) ผลการดำเนินงานขององค์กรควรแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพในแง่ของผลกำไร การเติบโต การลดต้นทุน และการใช้นวัตกรรมมีบทบาทต่อความอยู่รอดขอบริษัท ทุกองค์กรทำงานเพื่อความอยู่รอด เนื่องจากการอยู่รอดเป็นเป้าหมายหลักขององค์กรส่วนใหญ่ ดังนั้น การอยู่รอดขององค์กรเป็นหัวข้อที่น่าสนใจสำหรับองค์กรต่าง ๆ ตลอดหลายปีที่ผ่านมา องค์กรต่าง ๆ ดำรงอยู่เพื่อความอยู่รอดท่ามกลางปัจจัยแวดล้อมที่มักส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางธุรกิจ องค์กรพยายามรักษาสถานการณ์ที่เป็นอยู่ แต่โดยพื้นฐานแล้ว ความพยายามส่วนใหญ่มุ่งไปที่การอยู่รอด การแข่งขันในอุตสาหกรรมกำลังทวีความรุนแรง และบริษัทต่าง ๆ กำลังใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกันเพื่อ

แข่งในอุตสาหกรรม การอยู่รอดในระดับโลกเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของบริษัทต่าง ๆ ในตลาด (Jemina Ogechukwuka, 2020) วิชากลยุทธ์องค์กรเรื่องปรากฏขึ้นในทศวรรษ 1960 กลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการระบุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม และการปรับทั้งสองอย่างให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หลังจากได้รับอิทธิพลทางเศรษฐศาสตร์ช่วงแรก สาขาวิชากลยุทธ์ได้รับการเสริมคุณค่าจากนักวิชาการจากสาขาที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับกระบวนการนำไปปฏิบัติ ปัจจุบันเน้นการผสมผสานสองแนวคิดเข้าด้วยกัน จึงมีความเชื่อมโยงกับบริบทการแข่งขันของบริษัทกับความสามารถภายในและการดำเนินงาน มุมมองเหล่านี้เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงองค์กรและภาคส่วนต่างๆ (Science Direct, 2010) กลยุทธ์องค์กรว่าด้วยทฤษฎีเพื่อความอยู่รอด ได้เน้นความสำคัญของการปรับตัวและความยืดหยุ่นอย่างต่อเนื่องเมื่อองค์กรเผชิญกับสภาวะตลาดที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยสนับสนุนความยืดหยุ่นและการตอบสนองเพื่อรักษาความอยู่รอดขององค์กร (Omniplex Learning, 2024) ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงค้นหาวิธีการเพิ่มความสามารถในการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความอยู่รอดในสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่มีความท้าทาย (Rukevwe Juliet, 2014) สภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอด ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถนำกลยุทธ์การอยู่รอดมาใช้เพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจมีลักษณะเฉพาะคือ ความคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และวิธีการดำเนินการใหม่ ๆ ซึ่งหมายความว่าองค์กรต้องมีแนวทางเพื่อให้มั่นใจได้ถึงความอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Sunday Abayomi & Nimota Adenfunke, 2019) จากที่กล่าวมาทั้งหมดผู้เขียนจึงนำเสนอบทความที่ว่าด้วย กลยุทธ์ของการอยู่รอดขององค์กร มีลักษณะเช่นใด มีวิธีการใดบ้างที่จะทำให้องค์การมีคงามคงอยู่อย่างยั่งยืนภายใต้บริบทที่ไม่มีความเสถียรและไม่มีความแน่นอนตลอดเวลา

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์การ

Xiu-bao Yu (2021) กล่าวว่า กลยุทธ์ คือ รูปแบบของการตัดสินใจในบริษัทที่กำหนดและเปิดเผยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายของบริษัท โครงสร้างนโยบานหรือแผนหลักเหล่านั้น และกำหนดขอบเขตธุรกิจที่บริษัทจะดำเนินการ รวมถึงรูปแบบองค์กรทางเศรษฐกิจและมนุษย์ที่บริษัทเป็นหรือตั้งใจจะเป็น โดยเน้นที่เป้าหมายและวิธีการ

Devid Dihach (2022) ได้ให้นิยาม กลยุทธ์องค์การ คือ แผนระยะยาวที่ชี้นำการตัดสินใจและช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ กลยุทธ์นี้จะระบุถึงวิธีการจัดการโครงสร้าง การจัดสรร และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงินทุน บุคลากร สถานที่ และสินค้าคงคลัง เพื่อสนับสนุนกิจกรรมขององค์การ

Stefan, F. Dieffenbacher (2023) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ขององค์การ อยู่บนจุดดัดระหว่างเป้าหมายและโครงสร้างขององค์การ ทุกองค์การจะกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ ดังนั้นกลยุทธ์ขององค์การจะเป็นการจัดสรรทรัพยากรขององค์การอย่างชัดเจน โดยความสัมพันธ์กับเป้าหมายระยะยาวขององค์การ

Rebecca Agent (2023) ได้สรุปคำนิยามกลยุทธ์ ไว้ 5 ข้อดังนี้ 1) กลยุทธ์ในฐานะแผนงาน แนวทางการปฏิบัติที่มุ่งเน้นเพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะเจาะจงคล้ายกับแนวติดของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) กลยุทธ์ในฐานะรูปแบบ รูปแบบพฤติกรรมในอดีตที่สอดคล้องกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นตามกาลเวลา โดยไม่คำนึงถุงเจตนาเริ่มต้น หากรูปแบบที่เกิดขึ้นจริงเบี่ยงเบนไปจากกลยุทธ์ตั้งใจไว้ จะเรียกว่ากลยุทธ์ที่เกิดขึ้นใหม่ (Emergent Strategy) 3) กลยุทธ์ในฐานะตำแหน่ง การวางตำแหน่งแบรนด์ ผลิตภัณฑ์ หรือบริษัทในตลาดโดยอาศัยการรับรู้ของผู้บริโภคหรือผู้ที่มีส่วนได้เสียอื่นๆ กลยุทธ์ประเภทนี้ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกเป็นหลัก 4) กลยุทธ์ในฐานกลอุบาย การกระทำเฉพาะอย่างที่มุ่งหมายจะเอาชนะหรือเหนือคู่แข่ง และ 5) กลยุทธ์ในฐานะมองมอง การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยอ้างอิงจาก “ทฤษฎีทางธุรกิจ” หรือกรอบความคิดหรือมุมมองเชิงอุดมการณ์ขององค์กร คำจำกัดความต่าง ๆ เหล่านี้เน้นให้เห็นถึงลักษณะที่หลากหลายของกลยุทธ์ ครอบคลุมถึงการดำเนินงานที่วางแผนไว้ รูปแบบที่สังเกตได้ การวางตำแหน่งทางการตลาด กลยุทธ์การแข่งขันและมุมมองขององค์กร

Orgvue (2023) ให้คำนิยาม กลยุทธ์องค์กร ไว้ว่า เป็นแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบองค์กรหลายรูปแบบที่ขึ้นอยู่กับแต่ละขั้นตอนของกลยุทธ์ โดยจะปรับเปลี่ยนความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของธุรกิจ ซึ่งมักนำไปสู่การออกแบบองค์กรที่แตกต่างกันมาใช้ในแต่ละช่วงการดำเนินงานของกลยุทธ์ ในระยะเริ่มต้น อาจเน้นไปที่นวัตกรรมและความคล่องตัว ส่งผลให้โครงสร้างองค์กรแบนราบและยืดหยุ่นมากขึ้น และเมื่อกลยุทธ์มีความสมบูรณ์และมั่นคงมากขึ้น อาจมีการนำโครงสร้างแบบลำดับชั้นมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขยายขนาดได้

สรุปได้ว่า กลยุทธ์มีลักษณะที่มุ่งเน้นระยะยาวและเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการวางแผน ดำเนินการ วัดประสิทธิผล และปรับปรุงแนวทางเพื่อเอาชนะคู่แข่ง กลยุทธ์ไม่ใช่แผนระยะยาวที่ตายตัวแต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ ปรับตัว และเติบโตอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

การจัดการเชิงกลยุทธ์

Hanassini Athapaththa (2016) ได้ให้คำนิยามของ การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยผู้บริหารระดับสูงเพื่อกำหนดกลยุทธ์และวางแผนการดำเนินงานและการควบคุมกลยุทธ์ การจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ชุดของกิจกรรมที่ต่อเนื่องของการวิเคราะห์กลยุทธ์ การสร้างกลยุทธ์ การดำเนิน และการติดตามตรวจสอบ โดยการจัดระเบียบทรัพยากรอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทรัพยากรทั่วทั้งองค์กร ที่มุ่งเน้นประเด็นของการสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน

Vinay Sharma, Sheetal Sharma & Surendra Patole (2017) ให้คำนิยามของ “การจัดการเชิงกลยุทธ์” เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายระยะยาวของพื้นฐานและวัตถุประสงค์ขององค์กร และการนำแนวทางปฏิบัติและการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการตามเป้าหมาย ดังนั้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การทำความเข้าใจถึงตำแหน่งกลยุทธ์องค์กร การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์สำหรับอนาคต และการเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติ

Nur Ulwiyah & Agus Zainul (2023) ได้กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์การสามารถให้คำนิยามได้ว่า เป็นศิลปะและวิทยาศาสตร์ของการกำหนด การนำไปใช้ และการประเมินผลการตัดสินใจข้ามตามสายงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ นิยามนี้บ่งชี้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นไปที่กระบวนการบูรณาการจัดการ การตลาด การเงิน/บัญชี ผลการผลิต ผลการดำเนินงาน การวิจัยและพัฒนา และระบบสารสนเทศเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์การ

Ibrahim Bader (2024) ได้กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ คือการระบุและอธิบายกลยุทธ์ที่ผู้จัดการสามารถนำมาใช้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น และความได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับบริษัทของตน ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงมีความรับผิดชอบสูงสุดต่อกลยุทธ์

ของบริษัท แต่กลยุทธ์นั้นมักได้รับอิทธิพลจากความพยายามของผู้จัดการระดับกลางและพนักงาน ดังนั้น กลยุทธ์หนึ่ง ๆ อาจมีความรับผิดชอบหลายคน นอกเหนือจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร การนำการจัดการเชิงกลยุทธ์ไปใช้เพิ่มความสามารถของบริษัทในการเอาชนะความท้าทายในโลกของธุรกิจ บรรลุเป้าหมายและรักษาความสำเร็จในระดับเดิมไว้ในระยะยาว การเรียนรู้องค์ประกอบของการจัดการเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้ธุรกิจต่าง ๆ เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาด

Tamilarasu Sinnaiah (2023) ให้ความหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การแปลงกระบวนการคิดไปสู่แผนปฏิบัติที่ก่อประโยชน์ให้แก่องค์การเพื่อรักษาการได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นการประยุกต์ใช้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการคิดในการจัดโครงสร้างความสามารถภายในเพื่อตอบสนองความต้องการภายนอก และเกี่ยวข้องกับแผนรูปแบบ ตำแหน่ง มุมมองและแผนการ การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นวาทกรรมการจัดการเกี่ยวข้องกับกรอบการทำงานของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งเน้นให้เห็นว่ากระบวนการวางกลยุทธ์นั้นถูกกำหนดขึ้นมาในองค์กรได้อย่างไร โดยคำนึงถึงโครงสร้างการจัดการความคิดขององค์กร นอกจากนี้ สมาชิกขององค์กรจำเป็นต้องตอบสนองต่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร เนื่องจากสิ่งที่จะส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว ความชอบธรรม และประสิทธิภาพขององค์กร องค์กรต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดี

Primadi Candra Susanto, Hapzi Ali, Ni Nyoman Sawitri & Tri Widyastuti (2023) ได้กล่าวว่า องค์กรจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในบริษัทนั้นสามารถนำไปใช้ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารระดับสูงได้ การจัดการเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นแนวคิดที่องค์กรหรือบริษัทใช้ในการพัฒนาและนำไปใช้ซึ่งกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ การจัดการกลยุทธ์เกี่ยวกับการระบุทรัพยากร จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร และการสร้างแผนปฏิบัติการที่ช่วยช่วยให้บรรลุเป้าหมายระยะยาว การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงได้กลายเป็นส่วนสำคัญของธุรกิจในสภาพแวดล้อมที่มีพลวัตและการแข่งขันกันสูง โดยมีองค์ประกอบสามประการ ได้แก่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การดำเนินเชิงกลยุทธ์และการควบคุมเชิงกลยุทธ์ ที่นำไปสู่การกำหนดหรือการดำเนินการของแผนมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร

Will Kenton (2026) ได้ให้คำนิยาม การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือแนวทางที่เป็นระบบซึ่งองค์กรนำมาใช้เพื่อการจัดสรรและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวและปรับตัวให้

เข้าสู่สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ 1) การจัดระเบียบและประเมินทรัพยากร สภาพแวดล้อมการแข่งขันของบริษัท เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัท 2) กระบวนการจัดการกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินการ และการประเมินความสำเร็จ 3) องค์กรที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า และมีข้อได้เปรียบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เหนือกว่าบริษัทที่ไท่ยืดหยุ่น 4) การจัดการเชิงกลยุทธ์สามารถเริ่มต้นได้จากทุกระดับขององค์กร โดยผู้จัดการระดับล่างและพนักงานมักมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์ และ 5) การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน การจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผน การติดตาม และการทดสอบกระบวนการและการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินงานตามเป้าหมายหลักที่ผู้จัดการขององค์กร ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย โดยพิจารณาจากทรัพยากรและการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่ดำเนินงานอยู่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ให้ทิศทางโดยรวมแก่องค์กรและเกี่ยข้องกับการระบุวัตถุประสงค์ขององค์กรและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อดำเนินการตามแผน และนำสามารถนำแผนไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

ประโยชน์ของการจัดการเชิงกลยุทธ์

Robert Sheldon & Mekhala Roy (2024) ได้กล่าวว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านการเงินและไม่ใช่ด้านการเงิน ช่วยให้ผู้ขององค์กรวางแผนสำหรับอนาคต และบรรลุเป้าหมายระยะยาวได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การจัดการเชิงกลยุทธ์ยังมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ทิศทางที่ชัดเจน การจัดการเชิงกลยุทธ์ กำหนดทิศทางให้องค์กรและบุคลากรช่วยให้ภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรชัดเจนขึ้น และช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ทรัพยากรและการดำเนินงานจะถูกจัดลำดับความสำคัญตามเป้าหมายเหล่านั้น และวางแผนโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์กร

2. การปรับปรุงการดำเนินงาน การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ความพยายามสอดคล้องกันมากขึ้น เพราะทุกคนมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายเดียวกัน โดยมีการติดตาม และวัดผลความสำเร็จอย่างรอบครอบ การจัดการเชิงกลยุทธ์ยังรวมถึงการตรวจสอบการดำเนินงานภายในอย่างเป็นกลาง ส่งผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรด้วยการการจัดการเชิงกลยุทธ์ ทรัพยากรทุกประเภทจะได้รับการวางแผนและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การใช้ทรัพยากรได้รับการจัดลำดับความสำคัญตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

4. ความได้เปรียบทางการแข่งขัน การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกอย่างต่อเนื่องทำให้สามารถตอบสนองต่อภัยคุกคามจากคู่แข่งได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภายมากขึ้น รวมทั้งคว้าโอกาสในการเกิดขึ้นได้ องค์กรจะมีความกระตือรือร้นในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น อาจเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดและผลกำไร การวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องยังช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

5. การเติบโตอย่างยั่งยืน การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์นี้ครอบคลุมปัจจัยหลากหลาย ตั้งแต่ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ไปจนถึงสภาพการแข่งขัน กระบวนการนี้สามารถช่วยลดความเสี่ยงและทำให้ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้ง่ายขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจโดยรวมได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ประโยชน์จองการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ องค์การมีทิศทางที่ชัดเจน การปรับปรุงการดำเนินงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการเติบโตที่ยั่งยืน

ขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์

มีแนวคิดมากมายเกี่ยวกับการนำการจัดการเชิงกลยุทธ์ไปใช้ นักวิชาการและผู้จัดการได้พัฒนากรอบแนวคิดที่หลากหลายเพื่อเป็นแนวทางในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ แม้จะมีความแตกต่างกัน แต่โดยทั่วไปแล้วกระบวนการนี้ประกอบ 5 ขั้นตอน (Robert Sheldon & Mekhala Roy. 2024) ดังต่อไปนี้

1. กำหนดทิศทาง การประเมินทิศทางกลยุทธ์ปัจจุบันขององค์กร ระบุพันธกิจและวิสัยทัศน์ระยะยาว รวมถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้นำควรสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าองค์กรกำลังบรรลุเป้าหมายอะไร

2. วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ระบุและวิเคราะห์ปัจจัยในสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ SWOT เพื่อสำรวจหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามเหล่านั้น

3. พัฒนากลยุทธ์ กำหนดแผนปฏิบัติการ ที่ระบุว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างไรและจัดสรรทรัพยากรอย่างไร โดยพิจารณาจากสิ่งที่ได้เรียนรู้จากขั้นตอนการวิเคราะห์ นอกจากนี้ต้องกำหนดตัวชี้วัด ประสิทธิภาพ เพื่อวัดความสำเร็จด้วย

4. ดำเนินการตามกลยุทธ์ นำแผนไปปฏิบัติโดยใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้ การเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและการสื่อสารที่จัดเจนเป็นสิ่งสำคัญ ควรมีการติดตามตรวจสอบแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานตามแผนอย่างรอบครอบ

5. ประเมินผลการดำเนินงาน ประเมินแง่มุมต่าง ๆ ของแผนอย่างต่อเนื่องเพื่อพิจารณาว่าแต่ละส่วนประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยใช้ตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่ระบุไว้ในขั้นตอนการพัฒนากลยุทธ์หากไม่ปรับผลลัพธ์ที่ต้องการ

สรุปขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การกำหนดทิศองค์กร การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การพัฒนากลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ดำเนินการกลยุทธ์ และประเมินผลการดำเนินงาน

ดังนั้น จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่องค์กรพัฒนาแผนกลยุทธ์ โดยเริ่มต้นด้วยพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ทำให้เป็นรูปธรรมในฐานะเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร หลังจากกำหนดทิศทางขององค์กรแล้ว การจัดการเชิงกลยุทธ์จะดำเนินผ่านการวิเคราะห์และวางแผนเชิงกลยุทธ์ การกำหนดแผนงาน จากนั้นจึงดำเนินตามแผนงาน และสุดท้ายคือการประเมินผลลัพธ์

แนวคิดการอยู่รอดขององค์การ

1. ความหมายการอยู่รอดขององค์กร

Christopher Biriowu (2020) ให้คำนิยามเกี่ยวความหมาย การอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการฝ่าฟันอิทธิพลของปัจจัยภายในและภายนอก ปัจจัยด้าน

สิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การเมือง สังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และกฎหมาย ที่ส่งผลกระทบต่อการอยู่รอดขององค์การ การที่องค์การใด ๆ จะอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูงขึ้นอยู่กับองค์การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด รวมถึงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัสดุด้วย

Uduezue, Kifordu and Orishede (2025) เนื่องจากความอยู่รอดเป็นเป้าหมายหลักขององค์การส่วนใหญ่ การให้ความสำคัญกับเป้าหมายนี้ช่วยให้บรรลุเป้าหมายอื่น ๆ ในการองค์การ การอยู่รอดขององค์การเป็นประเด็นที่สำคัญสำหรับองค์การต่าง ๆ ตลอดหลายปีที่ผ่านมา การดำรงอยู่เพื่อการอยู่รอดท่ามกลางปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมที่มักส่งผลทบต่อประสิทธิภาพทางธุรกิจ องค์การพยายามที่รักษาสถานภาพที่เป็นอยู่ แต่โดยพื้นฐานแล้วความพยายามส่วนใหญ่ขององค์การจะมุ่งไปที่ความอยู่รอดเป็นสำคัญ

Shepherd & Sam (2025) ได้กล่าวว่า องค์การที่จะอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การดังกล่าวต้องมีความยืดหยุ่น ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่นต่อแนวโน้มในปัจจุบันทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

Richard TB & Ayim Aboagye (2023) ได้ให้ความหมายว่า การอยู่รอดขององค์การเกี่ยวข้องกับการที่องค์การมีความอ่อนไหวต่อความท้าทายมากขึ้นเรื่อย ๆ จากนวัตกรรม เทคโนโลยี ลูกค้า และการเติบโต ดังนั้นองค์การควรตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้อย่างต่อเนื่องและสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้ตลาด และการอยู่รอดขององค์การเป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ทุกองค์การต้องมี การให้ความสำคัญกับเป้าหมายมีส่วนช่วยให้บรรลุและดำเนินการตามเป้าหมายอื่น ๆ ขององค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกองค์การควรพิจารณาความอยู่รอดเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับการให้บริการ

Jemina Ogechukwuka (2020) ได้อธิบายถึงความสามารถในการปรับตัว หมายถึงความต้องการของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ไปสู่การปฏิบัติในฐานะระบบเปิดที่ดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน เพื่อความอยู่รอดและสร้างผลกำไร องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องให้เข้ากับระดับความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ รวมถึงการจัดหาทรัพยากรสำหรับการพัฒนาแนวทางเทคนิค และการได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร การได้รับการสนับสนุนนี้ต้องอาศัยการเจรจา

ต่อรอง และการสร้างพันธมิตร องค์กรจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างโครงสร้างภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ให้สามารถปรับตัวได้

Nwizia, Tordumbari Julius & Saale, Goteh Richard (2022) ได้ให้นิยามของคำว่า “การอยู่รอดขององค์กร” ว่าเป็นความสามารถของบริษัทในการอยู่รอดในสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก องค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะอยู่รอดท่านกลางสภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือไม่เอื้ออำนวยซึ่งส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางธุรกิจ เพราะเป็นเป้าหมายหลักขององค์กรธุรกิจทุกแห่ง การอยู่รอดขององค์กร หมายถึง การดำรงอยู่ต่อไปของบริษัท กล่าวคือ เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้นเพื่อที่จะดำเนินธุรกิจต่อไปได้ และองค์การต้องมีประสิทธิผลในการเรียนรู้วิธีปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สรุปได้ว่า การอยู่รอดขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเมื่อเวลาผ่านไป ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม รักษาหน้าที่หลัก และสร้างความยั่งยืนผ่านการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการรับมือกับความท้าทายทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2. กลยุทธ์การอยู่รอดขององค์กรทั่วไป

Sunday Abayomi & Nimota Adenfunke (2019) ได้เสนอทฤษฎีการอยู่รอดขององค์กร เชื่อว่าองค์กรต้องอยู่รอดในสภาพแวดล้อมของตนเอง การทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมจึงเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จ เช่นเดียวกับความจำเป็นที่ต้องเข้าใจกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่จะนำมาเพื่อความอยู่รอด ผู้จัดการต้องมั่นใจในนวัตกรรมทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้มั่นใจถึงความยั่งยืนในท่ามกลางความไม่แน่นอนทุกรูปแบบ เป็นสิ่งสำคัญมากที่องค์กรจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในลักษณะการแข่งขันของสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอด ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถใช้กลยุทธ์การอยู่รอด เพื่อความยั่งยืนของตน นั้นหมายความว่าองค์กรจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้มั่นใจถึงความอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

Hassan Ahmed Shah (2024) ได้ทำการศึกษา การวางแนวทางเชิงกลยุทธ์และการอยู่รอดขององค์กร บทบาทของตัวกลางของความสามารถในการปรับตัวได้สองด้านขององค์กร ผลการศึกษา พบว่า การวางแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่

รอดขององค์กร จากการศึกษาโดยการใช้มุมมองด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ผลการศึกษายืนยันว่า แนวทางการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีผลเชิงบวกต่อการอยู่รอดขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการศึกษาบทบาทตัวกลางของความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ในความสัมพันธ์ระหว่างการวางแนวทางเชิงกลยุทธ์และการอยู่รอดขององค์กร พบว่า ความสามารถในการปรับตัวขององค์กรเป็นตัวกลางเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางเชิงกลยุทธ์และการอยู่รอดขององค์กร

Henderto Supangkat & Rina Widiana (2022) ได้ทำการศึกษาการจัดการเชิงกลยุทธ์และการอยู่รอดของบริษัท พบว่า ความสามารถของกลยุทธ์การอยู่รอดของบริษัท ได้แก่ ความสามารถในการขจัดภัยคุกคาม การวางแผนรับมือ การดำเนินงานตามแผน การรักษาการดำเนินงาน การรักษาประสิทธิภาพ และการดำรงอยู่ไปในอนาคต ผลลัพธ์หลักแสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกของการจัดการเชิงกลยุทธ์ต่อการอยู่รอดของบริษัท

Rina Widiana (2022) ได้ทำการศึกษาการจัดการเชิงกยุทธ์และการอยู่รอดขององค์กร จากผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อความสามารถในการอยู่รอดมากกว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อความสามารถในการอยู่รอดมากกว่าความสมบูรณ์ในความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ อย่างไรก็ตามเมื่อบริษัทมีคุณสมบัติทั้งสองอย่างในระดับสูง โอกาสในการอยู่รอดก็จะดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการอยู่รอดของบริษัททั้งก่อนและหลังภัยคุกคาม ในขณะเดียวกันดูเหมือนว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีผลต่อความสามารถในการอยู่รอดของบริษัทหลังภัยคุกคามเท่านั้น ในขณะเดียวกัน ความสามารถในการอยู่รอดของบริษัทได้รับการประเมินในหกด้าน ได้แก่ ความสามารถในการตรวจจับภัยคุกคาม การวางแผนรับมือ การดำเนินการตามแผน การรักษาผลการดำเนินงาน การรักษาประสิทธิภาพ และการดำรงอยู่ต่อไปในอนาคต

Chistine Chou, Ying-Ho Liu & Kuo-Pin Yang (2024) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการแสวงหาประโยชน์และการสำรวจเชิงกลยุทธ์ต่อโอกาสการอยู่รอดของบริษัทหลังวิกฤต: การวิเคราะห์แผนผังระยะยาว พบว่า การที่องค์กรหรือบริษัท ต่าง ๆ จะสามารถอยู่รอดจากวิกฤตการณ์ครั้ง ใหญ่ได้หรือไม่นั้น เป็นคำถามสำหรับนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่เน้นความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาได้พร้อมกัน (Ambidexterity) ได้ถูกเสนอว่าเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบรรลุการดำเนินงานที่ดีที่สุดเมื่อเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ผันผวน

Haider Harbi Hassan (2024) ได้กล่าวว่า “การอยู่รอดขององค์กร” มีความแตกต่างจากคำศัพท์ทางการบริหารอย่างแพร่หลายและปรากฏเห็นชัดเจนในการศึกษาด้านการบริหารสมัยใหม่ การอยู่รอดขององค์กร ทำให้มหาวิทยาลัยทุกประเภทสามารถมีบุคลากรที่โดเด่นด้วยความสามารถและทักษะสูงแบบบูรณาการ ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิด การนำเสนอในเวิร์กช็อป เพื่อพยายามสร้างความอยู่รอดขององค์กรในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ผันผวน กล่าวคือ การปรับปรุงเชิงกลยุทธ์เป็นข้อเท็จจริงที่บ่งชี้ถึงความคิดสร้างสรรค์ที่นำมาใช้กับเทคโนโลยีมากกว่าความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กร

Tojin Thomus Eapen (2024) ได้เสนอว่า การอยู่รอดสามารถเป็นเป้าหมายที่ถูกต้องตามกฎหมายขององค์กร โดยมีมุมมองว่าการอยู่รอดนั้นมีความขัดแย้งต่อการสร้างนวัตกรรม บทความนี้สนับสนุนว่า องค์กรต่าง ๆ เช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตควรให้ความสำคัญกับการอยู่รอด (กล่าวคือ ความสามารถในการอยู่รอด) เพื่อให้มั่นใจถึงความสำเร็จในระยะยาว บทความนี้ได้สรุปว่าปัจจัยความอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และความโดดเด่น โดยเสนอโครงสร้างสำหรับองค์การในการจัดการทรัพยากร ปรับตัวให้เข้ากับแรงกดดันสภาพแวดล้อมภายนอก

Dorcas Titilayo Moyanga (2025) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสำคัญเพื่อความอยู่รอดเชิงกลยุทธ์ขององค์กรไนจีเรีย กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านการสำรวจปริมาณงานก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่า การนำกลยุทธ์การอยู่รอดไปใช้ในบริษัทนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการของบริษัทที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงาน การคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในบริษัท นวัตกรรม และความได้เปรียบทางเทคนิค นอกจากนี้การศึกษายังได้จำแนกปัจจัยขับเคลื่อนออกเป็น 5 ปัจจัยที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการนำกลยุทธ์การอยู่รอดไปใช้โดยชี้ให้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญทั้งภายนอกและภายใน ปัจจัยที่ขับที่สำคัญได้แก่ ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์และข้อมูลเชิงลึกทางการตลาด นวัตกรรมและความได้เปรียบทางการแข่งขัน การปรับนโยบายให้สอดคล้องกันและประสิทธิภาพ การควบคุมต้นทุนและความมั่นคงของโครงการ การเติบโตและวางตำแหน่งทางการแข่งขัน

Juha-Antti Lamberg et, al. (2008) ได้ทำการศึกษาพลวัตการแข่งขัน ความสอดคล้องของกลยุทธ์ และการอยู่รอดขององค์กร พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์มีความเกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์กรในระยะยาวมากที่สุด

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การอยู่รอดขององค์กรทั่วไป หมายถึง การอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับการปรับตัวขององค์กรให้อยู่รอดภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ในระยะยาว

กับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ส่วนปัจจัยความอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และความโดดเด่น นวัตกรรมและความได้เปรียบทางการแข่งขัน การปรับนโยบายให้สอดคล้องกันและประสิทธิภาพ การควบคุมต้นทุนและความมั่นคงของโครงการ การเติบโตและวางตำแหน่งทางการแข่งขัน ในขณะเดียวกัน ความสามารถในการอยู่รอดได้รับการประเมินในหกด้าน ได้แก่ ความสามารถในการตรวจจับภัยคุกคาม การวางแผนรับมือ การดำเนินการตามแผน การรักษาผลการดำเนินงาน การรักษาประสิทธิภาพ และการดำรงอยู่ต่อไปในอนาคต

3. กลยุทธ์เพื่อการอยู่รอดสำหรับธุรกิจ

พรศริ วิรุณพันธ์, ประทานพร จันทร์อินทร์ และปกรณ์ สัจจพงษ์ (2561) ได้ทำการศึกษาการจัดการตราสินค้าเชิงกลยุทธ์และการอยู่รอดของธุรกิจ ตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์ของธุรกิจอาหารเสริมในประเทศไทย พบว่า ความสามารถในการสร้างภาพลักษณ์ของแบรนด์ การมุ่งเน้นศักยภาพของแบรนด์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการอยู่รอดของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนพัทย์ พัฒนวงศ์วรัณ (2566) ได้ทำการศึกษากลยุทธ์การปรับตัวเพื่อดวามอยู่รอดของผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพในยุคการพลิกผันทางดิจิทัล พบว่า กลยุทธ์เพื่อสร้างความอยู่รอดอย่างยั่งยืนให้แก่องค์กรธุรกิจ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การปรับตัวของผู้ประกอบการ 2) กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือ 3) กลยุทธ์การปรับปรุงกระบวนการต่างๆให้ทันสมัยและสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กีบอุตสาหกรรม 4) กลยุทธ์การยกระดับความสามารถของคนในท้องถิ่น 5) กลยุทธ์การลดต้นทุน 6) กลยุทธ์การเพิ่มการขาย และ 7) กลยุทธ์การเจาะตลาดต่างประเทศ

MBA Knowledge Base (2024) ได้เสนอกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเพื่อช่วยให้ธุรกิจฝ่าฟังความผันผวนอย่างรวดเร็วของวัฏจักรธุรกิจ เมื่อเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานของบริษัท ประกอบ 3 กลยุทธ์ ดังนี้

1. กลยุทธ์ที่ไม่เน้นการเติบโต

กลยุทธ์ที่ไม่เน้นการเติบโต หมายถึง กลยุทธ์ที่ไม่มีการเติบโตด้านผลกำไร แต่ไม่ได้หมายความว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงของรายได้เสมอไป บริษัทอาจดำเนินกลยุทธ์ที่ไม่มุ่งเน้นการเติบโต หากมองว่าเป้าหมายที่ไม่ใช่เชิงเศรษฐกิจมีความสำคัญกว่าเป้าหมายทางเศรษฐกิจ เหตุผลหลักในการนำกลยุทธ์นี้มาใช้อาจรวมถึง แรงกดดันจากความคิดเห็นของประชาชน การรักษาคุณภาพชีวิตให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ขาดแคลนบุคลากรเพิ่มเติมที่มีความเชี่ยวชาญ

ภักดีความภักดีเพียงพอ เปิดโอกาสให้เจ้าของกิจการสามารถควบคุมการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง และข้อเสียเปรียบด้านต้นทุนจากการผลิตในปริมาณมากในระบบการผลิต

ในบางกรณี อาจมีความเติบโตติดลบได้ โดยจ่ายเงินปันผลมากกว่ากำไรในปัจจุบัน ทำให้ผู้ถือหุ้นได้รับเงินลงทุนคืน และสินทรัพย์ที่ใช้ในการดำเนินงานลดลง กลยุทธ์การเติบโตติดลบสามารถนำมาใช้ในการบรรลุเป้าหมายในการเพิ่มผลตอบแทนเป็นเปอร์เซ็นต์ให้กับผู้ถือหุ้นได้ หากบริษัทสอนตัวออกจากส่วนงานที่มีกำไรน้อยที่สุดก่อน ก็จะเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนโดยรวมได้ แม้ว่าเงินลงทุนทั้งหมดจะลดลงก็ตาม กลยุทธ์การเติบโตแบบติดลบอประกอบด้วยิ การถอนตัวอย่างเป็นระเบียบ แล้ววางแผนไว้กับส่วนงานที่มีกำไรน้อย และในขณะที่เงินปันผลของผู้ถือหุ้นอาจลดลงในที่สุด ผลตอบแทนของเขาอาจเพิ่มขึ้นได้เช่นกัน

2. กลยุทธ์การแก้ไข กลยุทธ์ที่ไม่เน้นความเติบโตไม่ได้หมายความว่าบริษัทจะนิ่งเฉยได้ ควรใช้เวลาของผู้บริหารจำนวนมากในการพิจารณาถึงการดำเนินการที่จำเป็น เพื่อปรับโครงสร้างกลยุทธ์โดยรวมให้เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการแสวงหาความสมดุลระหว่างโครงสร้างกลยุทธ์โดยรวมเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุด นอกจากนี้ยังรวมถึงการแสวงหาโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมที่สุดเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะไม่มีการเติบโตโดยรวม (หรือมีการเติบโตติดลบ) บริษัทจะมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ การใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ และแสวงหาโอกาศใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่มุ่งเน้นจุดอ่อนใด ๆ ที่ค้นพบระหว่างการประเมิน ด้วยเหตุนี้จึงมีกลยุทธ์แก้ไข กลยุทธ์ที่ไม่เน้นการเติบโตย่อมเป็นกลยุทธ์แก้ไขก็สามารถใช้ร่วมกัน หรือเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การเติบโตได้เช่นกัน

3. กลยุทธ์การเน้นความเสี่ยงในกรณีฉุกเฉิน บริษัทเผชิญกับความเสี่ยงเนื่องจากขาดความรู้ในอนาคต ขอบเขตของความเสี่ยงที่บริษัทเผชิญสามารถเปิดเผยได้โดยการใช้ การวิเคราะห์ช่วงว่างระหว่างผลการดำเนินงานและความเสี่ยง ซึ่งคาดการณ์อีกหลายปีข้างหน้าจะไม่เพียงคำนึงถึงผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องด้วย ในเรื่องความเสี่ยงควรจำไว้ว่าถึงแม้การลดความเสี่ยงจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา แต่ความเสี่ยงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในทุกธุรกิจ วิธีในการมองความเสี่ยง ประกอบด้วย ความเสี่ยงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ตามธรรมชาติของธุรกิจ แต่ควรลดให้เหลือน้อยที่สุด ความเสี่ยงที่องค์กรรับได้มาพร้อมกับผลการตอบแทนสูง และบริษัทอยู่ในสถานะที่พร้อมที่จะรับความเสี่ยงที่สูงขึ้นเพื่อหวังผลตอบแทนที่สูงเช่นกัน

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การอยู่รอดขององค์กรธุรกิจ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ไม่เน้นการเติบโต กลยุทธ์การแก้ไข และกลยุทธ์การเน้นความเสี่ยงในกรณีฉุกเฉิน กลยุทธ์เพื่อสร้างความอยู่รอดอย่างยั่งยืนให้แก่องค์กรธุรกิจ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การปรับตัวของผู้ประกอบการ 2) กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือ 3) กลยุทธ์การปรับปรุงกระบวนการต่างๆให้ทันสมัยและสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กีบอุตสาหกรรม 4) กลยุทธ์การยกระดับความสามารถของคนในท้องถิ่น 5) กลยุทธ์การลดต้นทุน 6) กลยุทธ์การเพิ่มการขาย และ 7) กลยุทธ์การเจาะตลาดต่างประเทศ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

กลยุทธ์มีลักษณะที่มุ่งเน้นระยะยาวและเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการวางแผน ดำเนินการ วัดประสิทธิผล และปรับปรุงแนวทางเพื่อเอาชนะคู่แข่ง กลยุทธ์ไม่ใช่แผนระยะยาวที่ตายตัวแต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ ปรับตัว และเติบโตอย่างต่อเนื่อง การจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินงานตามเป้าหมายหลักที่ผู้จัดการขององค์กร ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย โดยพิจารณาจากทรัพยากรและการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรที่ดำเนินงานอยู่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ให้ทิศทางโดยรวมแก่องค์กรและเกี่ยข้องกับการระบุวัตถุประสงค์ขององค์กรและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อดำเนินการตามแผน และนำสามารถนำแผนไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ประโยชน์จองการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ องค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน การปรับปรุงการดำเนินงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการเติบโตที่ยั่งยืน การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่องค์กรพัฒนาแผนกลยุทธ์ โดยเริ่มต้นด้วยพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ทำให้เป็นรูปธรรมในฐานะเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร หลังจากกำหนดทิศทางขององค์กรแล้ว การจัดการเชิงกลยุทธ์จะดำเนินผ่านการวิเคราะห์และวางแผนเชิงกลยุทธ์ การกำหนดแผนงาน จากนั้นจึงดำเนินตามแผนงาน และสุดท้ายคือการประเมินผลลัพธ์ การอยู่รอดขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเมื่อเวลาผ่านไป ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม รักษาหน้าที่หลัก และสร้างความยั่งยืนผ่านการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และความสามารถในการรับมือกับความท้าทายทั้งภายในและภายนอกองค์การ กลยุทธ์การอยู่รอดขององค์กรทั่วไป หมายถึง การอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับการปรับตัวขององค์กรให้อยู่รอดภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

ในระยะยาว กับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ส่วนปัจจัยความอยู่รอดขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และความโดดเด่น นวัตกรรมและความได้เปรียบทางการแข่งขัน การปรับนโยบายให้สอดคล้องกันและประสิทธิภาพ การควบคุมต้นทุนและความมั่นคงของโครงการ การเติบโตและวางตำแหน่งทางการแข่งขัน ในขณะเดียวกัน ความสามารถในการอยู่รอดได้รับการประเมินในหกด้าน ได้แก่ ความสามารถในการตรวจจับภัยคุกคาม การวางแผนรับมือ การดำเนินการตามแผน การรักษาผลการดำเนินงาน การรักษาประสิทธิภาพ และการดำรงอยู่ต่อไปในอนาคต กลยุทธ์การอยู่รอดขององค์กรธุรกิจ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ไม่เน้นการเติบโต กลยุทธ์การแก้ไข และกลยุทธ์การเน้นความเสี่ยงในกรณีฉุกเฉิน กลยุทธ์เพื่อสร้างความอยู่รอดอย่างยั่งยืนให้แก่องค์กรธุรกิจ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การปรับตัวของผู้ประกอบการ 2) กลยุทธ์การสร้างความร่วมมือ 3) กลยุทธ์การปรับปรุงกระบวนการต่างๆให้ทันสมัยและสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กีบอุตสาหกรรม 4) กลยุทธ์การยกระดับความสามารถของคนในท้องถิ่น 5) กลยุทธ์การลดต้นทุน 6) กลยุทธ์การเพิ่มการขาย และ 7) กลยุทธ์การเจาะตลาดต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง

พรศริ วิรุณพันธ์, ประทานพร จันทร์อินทร์ และปกรณ์ สัจจพงษ์. (2561). การศึกษาการจัดการตราสินค้าเชิงกลยุทธ์และการอยู่รอดของธุรกิจ ตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์ของธุรกิจอาหารเสริมในประเทศไทย. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 13(1) , 113-133.

อนพัทย์ พัฒนวงศ์วรัณ. (2566). กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อดวามอยู่รอดของผู้ประกอบการธุรกิจสตาร์ทอัพในยุคการพลิกผันทางดิจิทัล. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 5(1), 60-75.

Chistine Chou, Ying-Ho Liu & Kuo-Pin Yang. (2024). Impacts of strategic exploitation and exploration on firms survival likelihood after crises : A decision-tree analysis. Long Range Planning, 57(1), Online.

Christopher Biriown, (2020). Employee Engagement and Organizational Survival. World Journal of Innovative Research, 9(5), 79-92.

Devid Diaz. (2022). What is an Organizational Strategy ?. University of WOLVERHAMPTION. https://online.wlv.ac.uk/what-is-an-organisational-strategy/.

Dorcas Titilayo Moyanga. (2025). Key Driers for Strategic Organizational Survival in Nigeria: Case of Quantity Surveying Consultancy Firm. Journal of Business and Enterprise Development, 13(4), Online.

Haider Harbi Hassan. (2024). The Role of Strategic Renewal in Achieving Organizational Survival. Journal of Management and Economics, 14-31.

Hanassini Athapaththa. (2016). An Overview of Strategic Management: An Analysis of the Concept and the Importance of Strategic Management. International Journal of Scientific and Research Publication, 6(2), 124-127.

Hassan Ahmed Shah. (2024). Strategic Orientation and Organizational Survival: The mediating role of Organizational Ambidexterity. City University Research Journal, 14(1), 100-115.

Henderto Supangkat & Rin Widiana. (2022). Strategic Management and Firm Survival. Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies, 2(1), 1-12.

Holly Bengfort. (2023). What is an Organizational Strategy ?. Aligning ICHRA Minds at AIM.

Ibrahim Bader. (2024). Strategic Management: A Comprehensive Review Paper. International Journal of Professional Business Review, 9(3), 1-34.

Jemina Ogechukwuka. (2020). “Imperative of Business Ethics and Organizational Survival,” International Journal of Innovations in Management Science and Information Technology,9(1), 60-68.

Juha-Antti Lamberg et, al. (2008). “Competitive dynamics, strategic consistency and Organizational Survival,” Strategic Management Journal, 30(1), 45-60.

MBA Knowledge Base. (2024). Survival Strategies for Businesses. All Right Reserved. https://mbaknol.com/strategic-management/survival-strategies-for-businesses/.

Nur Ulwiyah & Agus Zainul (2023). Strategic Management in Non Profit Organization. International Journal of Research Publication and Review, 4(3), 352-357.

wizia, Tordumbari Julius & Saale, Goteh Richard. (2022). Relationship Between Employee Voice and Organizational Survival : A Theoretical Review. International Journal of Advanced Academic Research, 8(7), 142-146.

Omniplex Learning. (2024). A Guide to Strategic Management Theories. Help @ omimiplexlearning.com. https://omniplexlearning.com/blog/strategic-management-theories/.

Orgvue. (2023). Organizational Strategy: Aligning with Business Objectives. https://www.orgvue.com/resources/articles/organizational-strategy-aligning-with-business-objectives/.

Primadi Candra Susanto, Hapzi Ali, Ni Nyoman Sawitri & Tri Widyastuti. (2023). Analysis of the Influence of Economic Growth, Education and Unemployment on Poverty. Siber Journal of Advanced Multidisciplinary, 1(2),44-56.

Rebecca Agent. (2023). Mastering the Art of Strategy: Unlocking Success with Military, Management and Game Theory. Medium. https://medium.com/@rebecca.agent/mastering-the-art-of-strategy-unlocking-success-with-military-managementand-game-theory-3e900f2f0960.

Richard, T.B. & Ayim, A. (2023). Time Management : An Effective Tool for the Survival of a Business Organization. Journal of Quality in Health care & Economics, 6(2), 1-9.

Rina Widiana. (2022). Strategic Management and Firm Survival. Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies, 2(1), 33-49.

Robert Sheldon & Mekhala Roy. (2024). Strategic Management. Tach Accelerator The evolving CIO role : From operator to business strategist.

Rukevwe Juliet. (2014). The Relationship between Organizational Survival and Employee Mental Ability. International Journal of Business and Social Science, 6(1), 205-212.

Science Direct. (2010). Organizational Strategy. International Encyclopedia of Education (Third Edition).

Shepherd, F. & Sam, D. (2025). Belongingness and Organizational Survival of Highter Institutions of Learning in Port Harcourt, Rivers State, Nigeria. International Journal of Social Science and Management Research, 11(7), 309-324.

Stefan, F. Dieffenbacher. (2023). Organizational Strategy Definition, Examples, Types & Importance. Organizational Development. https://digitalleadership.com/blog/organizational-strategy/

Sunday Abayomi & Nimota Adenfunke. (2019). Survival Strategies and Sustainability of Small and Medium Enterprises in a Volatile Environment. Management Dynamics in the Knowledge Economy, 7(4), 553-569.

Tamilarasu Sinnaiah. (2023). A strategic management process: the role of decision – making style and organizational performance. Journal of Work – Applied Management, 15(1), 37-50.

Tojin Thomus Eapen. (2024). Survival as an Organizational goal. Strategy & Leadership, 52(34), 27-37.

Uduezue, E., Kifordu, A.A. and Orishede, F. (2025). Effect Of Mission Statement On Organizational Survival Using Selected Manufacturing Firm S In Delta State. International Journal of Academic Management Science Research, 9(7), 260-272.

Vinay Sharma, Sheetal Sharma & Surendra Patole. (2017). Strategic Management. Yashwantrao Chavan Maharashtra Open University.

Will Kenton. (2026). Firms: Definition in Business, How Thet Work. And Types. Investopedia. https://www.investopedia.com/terms/f/firm.asp.

Will Kenton. (2026). Strategic Management: Organizing Resources to Achieve Business Goals. Investopedia. https://www.investopedia.com/terms/s/strategic-management.asp.

Xiu-bao Yu. (2021). Why Are There Over 90 Definitions of the Strategy Concept?. The Fundamental Elements of Strategy, Online, 7-27.

แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์*

GUIDELINES FOR ENHANCING COMMUNITY LEADERS' PARTICIPATION IN CRIME PREVENTION WITHIN THE JURISDICTION OF NAKHON SAWAN CITY POLICE STATION, NAKHON SAWAN PROVINCE

รัตนพงษ์ สุวรรณรมณ์

Rattanaphong Suwannarom

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: noina_nong@yahoo.com

วันที่รับบทความ : 22 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 29 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 31 พฤษภาคม 2569

Received 22 May 2026; Revised 29 May 2026; Accepted 31 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาปัญหา อุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และ2) หาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ รูปแบบการวิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่ของสถานี

Citation:

*รัตนพงษ์ สุวรรณรมณ์. (2569). แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1019-1035.

Rattanaphong Suwannarom. (2026). Guidelines For Enhancing Community Leaders' Participation In Crime Prevention Within The Jurisdiction Of Nakhon Sawan City Police Station, Nakhon Sawan Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1019-1035.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบสามเส้า

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัญหา อุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้ 1.1) ปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร และระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงาน 1.2) ปัญหากระบวนการวางแผนยังคงเป็นแบบบนลงล่าง 1.3) ปัญหาการดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่องและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและชุมชนอย่างเป็นระบบ 1.4) ปัญหากระบวนการประเมินผลยังดำเนินการในลักษณะรวมศูนย์ โดยหน่วยงานรัฐเป็นผู้ดำเนินการหลัก

2) แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้ 2.1) แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการสนับสนุน ควรมีการสนับสนุนด้านทรัพยากร โดยผู้นำชุมชนร่วมประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสรรงบประมาณด้านความปลอดภัย 2.2) แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน โดยจัดเวทีประชาคมเพื่อสะท้อนปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ 2.3) แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินการ ควรมีการจัดกิจกรรมเฝ้าระวังชุมชน โดยจัดเวรยามหรือชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน 2.4) แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผล ควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดประชุมติดตามผลเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, ผู้นำชุมชน, การป้องกันปัญหาอาชญากรรม

Abstract

The objective of this research article is: 1) examine the problems and obstacles in the participation of community leaders in crime prevention within the jurisdiction of Nakhonsawan City Police Station, Nakhon Sawan Province; and 2) propose guidelines for promoting the participation of community leaders in crime prevention within the jurisdiction of Nakhonsawan City Police Station, Nakhon Sawan Province. The research employed a qualitative approach,

collecting data from 24 community leaders in the area served by the Nakhon Sawan City Police Station, Nakhon Sawan Province. The data was collected using in-depth interviews and analyzed using triangulation.

The research findings were as follows:

1) Problems and obstacles in the participation of community leaders in crime prevention within the jurisdiction of Nakhonsawan City Police Station, Nakhon Sawan Province were as follows: 1.1) limitations in budget, resources, personnel, and inter-agency coordination systems. 1.2) planning process remains top-down. 1.3) implementation lacks continuity and systematic integration between agencies and communities. 1.4) evaluation process is centralized, with government agencies as the primary implementing body.

2) Guidelines for promoting the participation of community leaders in crime prevention within the jurisdiction of Nakhonsawan City Police Station, Nakhon Sawan Province were as follows: 2.1) participatory Sspport guidelines: resource support should be provided through collaboration between community leaders and local administrative organizations in allocating security budgets. 2.2) participatory planning guidelines: a joint problem analysis should be conducted through community forums to reflect on crime issues in the area. 2.3) participatory implementation guidelines: community surveillance activities should be organized, such as patrols or village security teams. 2.4) participatory monitoring and evaluation guidelines: continuous monitoring should be conducted through monthly or quarterly follow-up meetings.

Keywords: Participation, Community Leaders, Crime Prevention

บทนำ

ปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกระดับ โดยเฉพาะในเขตเมืองและชุมชนที่มีความหนาแน่นของประชากร การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และ

เทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ได้ก่อให้เกิดรูปแบบของอาชญากรรมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งอาชญากรรมต่อทรัพย์ อาชญากรรมต่อชีวิตและร่างกาย รวมถึงอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งล้วนเป็นภัยคุกคามต่อความสงบเรียบร้อยของสังคมโดยรวม ในอดีต การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมมักเป็นภารกิจหลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจและหน่วยงานด้านความมั่นคงของรัฐเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม จากสภาพปัญหาที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น แนวคิดการป้องกันอาชญากรรมในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในฐานะหุ้นส่วนสำคัญในการดูแลความปลอดภัยของพื้นที่ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมระหว่างตำรวจ ชุมชน และภาคีเครือข่ายต่างๆ เพื่อร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมอย่างยั่งยืน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2563: 45)

อาชญากรรมเป็นปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่งเพราะก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวถือเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องดำเนินการให้กับประชาชนให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินซึ่งเป็นบริการสาธารณะอย่างหนึ่ง โดยรัฐได้มอบหมายภารกิจดังกล่าวนี้ให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กล่าวคือ ตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีหนาที่โดยตรงในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในการขจัดหรือบรรเทาปัญหาสังคมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในอดีตที่ผ่านมานั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการพัฒนาแนวทางในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมาโดยตลอดแต่การพัฒนาดังกล่าวมุ้งเน้นการเสริมสร้างองค์การตำรวจในลักษณะโดยพยายามให้สามารถทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้ตามลำพังไม่จำเป็นต้องขอความรวมมือจากประชาชน เน้นการใช้ยุทธวิธีตำรวจแบบจารีต ซึ่งได้แก่ การตรวจตราท้องที่ ตู้ยาม การตั้งจุดตรวจและการระดมกำลังออกปราบปรามอาชญากรรมด้วยเหตุนี้เองสรรพกำลังและทรัพยากรต่างๆ (โกวิทย์ พวงงาม, 2561: 26)

สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ ตั้งอยู่พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ตกจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินกิจกรรมโครงการตำรวจชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสำคัญ คือ ทำให้ประชาชนในสังคมได้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมโดยมีแนวความคิดตามหลักการที่ว่า ประชาชน คือ ตำรวจ ตำรวจ คือ ประชาชน ซึ่งมีหลักการและแนวทางการปฏิบัติ คือ เป็นการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม เป็นการประชาสัมพันธ์ อบรมให้ความรู้แก่

ประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ลดปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในพื้นที่ชุมชน/หมู่บ้าน และเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยในชุมชน/หมู่บ้านและสังคม ทำให้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกๆ ปีปัญหาการก่อให้เกิดอาชญากรรมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกายและทรัพย์สิน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องค้นหาแนวทางในการลดการกระทำผิด (สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์, 2567: 19)

การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมสามารถพิจารณาได้ในหลายมิติ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล ซึ่งแต่ละด้านมีความสำคัญและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง อาจส่งผลให้การดำเนินงานด้านการป้องกันปัญหาอาชญากรรมไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในแต่ละด้านดังกล่าว จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อทำความเข้าใจสภาพความเป็นจริงของการดำเนินงานในพื้นที่ นอกจากนี้ การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงลึกจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง จะช่วยให้ได้ข้อเสนอเชิงปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประเภทของงานวิจัย

ผู้ดำเนินการวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative methodology) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 24 คน แบ่งออกเป็นกลุ่ม ดังนี้ กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน 8 คน กลุ่มผู้นำทางการปกครอง จำนวน 8 คน และกลุ่มผู้นำของคนในชุมชน จำนวน 8 คน เกณฑ์การคัดเลือก มีดังนี้ 1) เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในระดับชุมชน 2) เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการบริหารจัดการหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของชุมชน เช่น ตัวแทนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานชุมชน คณะกรรมการชุมชน หรือผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ 3) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในชุมชนไม่น้อยกว่า 3 ปี 4) เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในบริบทของพื้นที่เขตความรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ 5) เป็นผู้ที่สามารถให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับสภาพปัญหาในพื้นที่ 6) เป็นผู้ที่ยินยอมและสมัครใจในการให้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 ปัญหา อุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนที่

4 ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยออกแบบแบบสัมภาษณ์ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจว่าข้อมูลครอบคลุมทุกด้านตามที่ต้องการหรือไม่ แนวคำถามกระชับเข้าใจง่ายหรือไม่ ปรับปรุงแก้ไขพร้อมพัฒนาทักษะในการสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหา พร้อมทั้งตรวจสอบความครอบคลุมของแนวคำถามตามกรอบแนวคิด และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ ประสานงานและนัดหมายผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า ขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลหลังการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวิธีการดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาถอดเสียง และบันทึกเป็นข้อความ

2. นำข้อความจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็น และเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3. วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

4. สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

ผลการวิจัย

ปัญหา อุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้

1. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน พบว่า ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมมีลักษณะร่วมกันในหลายมิติ แม้แต่ละกลุ่มจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน แต่ต่างประสบข้อจำกัดคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร และระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงาน กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเผชิญข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณและการบูรณาการนโยบาย ขณะที่ผู้นำทางการปกครองประสบปัญหาการขาดทรัพยากรระดับพื้นที่และการระดมความร่วมมือของประชาชน ส่วนผู้นำของคนในชุมชนประสบปัญหาการขาดการสนับสนุนโดยตรงและความต่อเนื่องของกิจกรรม ประเด็นสำคัญที่ปรากฏร่วมกันคือ การสนับสนุนการป้องกันอาชญากรรมยังคงอยู่ในลักษณะการตอบสนองต่อปัญหา มากกว่าการสนับสนุนเชิงระบบและเชิงป้องกันระยะยาว อีกทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่เข้มแข็ง ส่งผลให้ผู้นำชุมชนไม่สามารถขับเคลื่อนการป้องกันอาชญากรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนควรมุ่งพัฒนากลไกความร่วมมือระหว่างตำรวจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนให้เป็นระบบเดียวกัน พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรอย่างต่อเนื่องและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับฐานราก เพื่อให้การป้องกันปัญหาอาชญากรรมเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

2. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน พบว่า ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันปัญหาอาชญากรรมมีลักษณะร่วมกัน คือ กระบวนการวางแผนยังคงเป็นแบบบนลงล่าง โดยหน่วยงานรัฐเป็นผู้กำหนดแนวทางหลัก ขณะที่ผู้นำชุมชนมีบทบาทในระดับการรับทราบหรือสนับสนุนมากกว่าการร่วมกำหนดแผน กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนประสบข้อจำกัดด้านโครงสร้างการตัดสินใจและการเข้าถึงข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ กลุ่มผู้นำทางการปกครองเผชิญข้อจำกัดด้านอำนาจในการกำหนดแผนและขาดเวทีการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง ส่วนกลุ่มผู้นำของคนในชุมชนประสบปัญหาการเข้าถึงกระบวนการวางแผนและการสื่อสารข้อมูลที่ไม่ทั่วถึง ประเด็นสำคัญที่พบร่วมกันคือ การขาดการบูรณาการข้อมูล การประชุมวางแผนที่ไม่สม่ำเสมอ และการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้การวางแผนป้องกันอาชญากรรมยังไม่สามารถสะท้อนปัญหาเชิงพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการวางแผนควรมุ่งสร้างกลไกการวางแผนแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับต้น เปิดพื้นที่ให้ผู้นำทุกภาคส่วนร่วมวิเคราะห์ปัญหา แลกเปลี่ยนข้อมูล และกำหนดมาตรการร่วมกัน เพื่อให้แผนการป้องกันอาชญากรรมมีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่และเกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

3. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ พบว่า ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการป้องกันปัญหาอาชญากรรมมีลักษณะร่วมกัน คือ การดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่องและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและชุมชนอย่างเป็นระบบ กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเผชิญข้อจำกัดด้านบทบาทและภารกิจองค์กรที่หลากหลาย ส่งผลให้การดำเนินงานเชิงปฏิบัติมีส่วนร่วมน้อย ขณะที่กลุ่มผู้นำทางการปกครองต้องเผชิญข้อจำกัดด้านกำลังคน ความร่วมมือของประชาชน และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มผู้นำของคนในชุมชนประสบปัญหาการขาดทรัพยากรและแรงสนับสนุนระยะยาว ประเด็นสำคัญที่พบร่วมกันคือ การมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่เข้มแข็ง การดำเนินงานพึ่งพาโครงการระยะสั้น และบทบาทความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้การป้องกันอาชญากรรมยังอยู่ในลักษณะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มากกว่าการดำเนินการเชิงป้องกันอย่างยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการดำเนินการควรมุ่งสร้างกลไกความร่วมมือระยะยาว ส่งเสริมบทบาทของผู้นำชุมชนให้มีอำนาจและทรัพยากรเพียงพอ พร้อมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การป้องกันปัญหาอาชญากรรมเกิดประสิทธิภาพในระดับพื้นที่อย่างแท้จริง

4. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล พบว่า ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการป้องกันปัญหาอาชญากรรมมีลักษณะร่วมกัน คือ กระบวนการประเมินผลยังดำเนินการในลักษณะรวมศูนย์ โดยหน่วยงานรัฐเป็นผู้ดำเนินการหลัก ขณะที่ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมค่อนข้างจำกัด กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนประสบข้อจำกัดด้านกลไกประเมินผลร่วมและการใช้ข้อมูลเชิงนโยบาย กลุ่มผู้นำทางการปกครองขาดเครื่องมือและแนวทางการประเมินผลที่เป็นระบบ ส่วนกลุ่มผู้นำของคนในชุมชนขาดบทบาทและช่องทางสะท้อนความคิดเห็นอย่างเป็นทางการ ประเด็นร่วมที่พบคือ การขาดตัวชี้วัดร่วม การสื่อสารข้อมูลย้อนกลับไม่ต่อเนื่อง และการนำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้การติดตามประเมินผลไม่สามารถทำหน้าที่เป็นกลไกพัฒนาการป้องกันอาชญากรรมได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลควรมุ่งพัฒนาระบบประเมินผลแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนทุกระดับร่วมกำหนดตัวชี้วัด ติดตามผล และแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การป้องกันปัญหาอาชญากรรมสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนตามบริบทของพื้นที่

แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้

1. แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการสนับสนุน (Participation in Supporting) การสนับสนุนถือเป็นฐานสำคัญของการป้องกันอาชญากรรมในระดับพื้นที่ โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นตรงกันว่าผู้นำชุมชนควรมีบทบาทเป็นผู้เชื่อมประสานทรัพยากร ระหว่างประชาชน หน่วยงานรัฐ และองค์กรท้องถิ่น

1.1 การสนับสนุนด้านทรัพยากร โดยผู้นำชุมชนร่วมประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสรรงบประมาณด้านความปลอดภัย เช่น กล้องวงจรปิด ไฟส่องสว่าง และอุปกรณ์เฝ้าระวัง สนับสนุนสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมเฝ้าระวังชุมชนและประชุมด้านความปลอดภัย ส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนชุมชนเพื่อความปลอดภัย

1.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร โดยจัดระบบแจ้งเหตุและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างชุมชนกับตำรวจ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เช่น กลุ่มไลน์ชุมชน หรือแอปพลิเคชันแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลพื้นที่เสี่ยงและพฤติกรรมเสี่ยงในชุมชน

1.3 การสนับสนุนด้านเครือข่าย โดยสร้างเครือข่ายอาสาสมัครดูแลความปลอดภัยชุมชน ประสานความร่วมมือระหว่างวัด โรงเรียน ร้านค้า และภาคประชาชน ส่งเสริมความร่วมมือแบบ “ตำรวจ–ชุมชน–ท้องถิ่น”

2. แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน (Participation in Planning) ผู้เชี่ยวชาญเสนอว่าการป้องกันอาชญากรรมจะมีประสิทธิภาพเมื่อชุมชนมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นกระบวนการวางแผน

2.1 การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน โดยจัดเวทีประชาคมเพื่อสะท้อนปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ วิเคราะห์จุดเสี่ยงร่วมกับตำรวจโดยใช้ข้อมูลจริง ให้ประชาชนร่วมเสนอแนวทางแก้ไข

2.2 การกำหนดแผนป้องกันอาชญากรรมระดับชุมชน โดยจัดทำแผนความปลอดภัยชุมชนประจำปี กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของปัญหา

2.3 การบูรณาการแผนงาน โดยเชื่อมโยงแผนชุมชนกับแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตำรวจ บูรณาการแผนด้านสังคม เยาวชน และยาเสพติดเข้าด้วยกัน ใช้ข้อมูลเชิงพื้นที่

3. แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินการ (Participation in Implementation) การดำเนินการเป็นขั้นตอนที่สะท้อนความเข้มแข็งของชุมชนอย่างแท้จริง โดยผู้เชี่ยวชาญเสนอให้เน้นการลงมือทำร่วมกัน

3.1 การจัดกิจกรรมเฝ้าระวังชุมชน โดยจัดเวรยามหรือชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน กิจกรรมตรวจตราร่วมระหว่างตำรวจและประชาชน เฝ้าระวังพื้นที่เสี่ยงในช่วงเวลาสำคัญ

3.2 การป้องกันเชิงสังคม โดยจัดกิจกรรมสร้างภูมิคุ้มกันเยาวชน ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและสร้างสรรค์ รณรงค์ลดปัจจัยเสี่ยง เช่น ยาเสพติด การพนัน

3.3 การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนอาสามีบทบาทด้านความปลอดภัยใช้ผู้นำชุมชนเป็นแกนนำสร้างความตระหนัก สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่ร่วมกัน

4. แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation) ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าการติดตามประเมินผลเป็นจุดอ่อนสำคัญของการดำเนินงานที่ผ่านมา จึงควรพัฒนาให้เป็นระบบ

4.1 การติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดประชุมติดตามผลเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาสรายงานสถานการณ์อาชญากรรมให้ชุมชนรับทราบ ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน

4.2 การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม โดยให้ประชาชนร่วมประเมินความปลอดภัยของชุมชน ใช้แบบสอบถามหรือเวทีสะท้อนความคิดเห็น ประเมินทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

4.3 การปรับปรุงและพัฒนา โดยนำผลประเมินมาปรับแผนการทำงาน สรุปบทเรียนและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. ปัญหา อุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้

1.1 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการสนับสนุน พบว่า มีปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร และระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ปัญหาข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณและการบูรณาการนโยบาย ปัญหาการขาดทรัพยากรระดับพื้นที่และการระดมความร่วมมือของประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส แก้วเกื้อ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม:

กรณีศึกษา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรค ในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่พบโดยส่วนมากจะเป็นปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณ ปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ปัญหาการระดมความร่วมมือของประชาชน ปัญหายาเสพติด ปัญหาความยากจน ปัญหาครอบครัว ปัญหาการศึกษา ปัญหาการไม่เท่าเทียม

1.2 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน มีปัญหากระบวนการวางแผนยังคงเป็นแบบบนลงล่าง โดยหน่วยงานรัฐเป็นผู้กำหนดแนวทางหลัก ปัญหาบทบาทในระดับการรับทราบหรือสนับสนุนมากกว่าการร่วมกำหนดแผน ปัญหาข้อจำกัดด้านโครงสร้างการตัดสินใจและการเข้าถึงข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย หาญวังม่วง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ผลจากวิจัยพบว่า ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันในพื้นที่อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีปัญหากระบวนการวางแผนที่เป็นแบบบนลงล่าง โดยหน่วยงานรัฐเป็นผู้กำหนดแนวทางหลัก ปัญหาข้อจำกัดด้านโครงสร้างการตัดสินใจและการเข้าถึงข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ ปัญหาความสัมพันธ์กับตำรวจน้อย

1.3 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีปัญหาการดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่องและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและชุมชนอย่างเป็นระบบ ปัญหาข้อจำกัดด้านบทบาทและภารกิจองค์กรที่หลากหลาย ส่งผลให้การดำเนินงานเชิงปฏิบัติมีส่วนร่วมน้อย ปัญหาข้อจำกัดด้านกำลังคน ความร่วมมือของประชาชน และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญชนา เสนาคุณ และจอมเดช ตรีเมฆ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้รักษาความปลอดภัยในชุมชนเพื่อการป้องกันอาชญากรรมของเมืองมหาวิทยาลัย ชุมชนหมู่บ้านเมืองเอก จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ปัญหาการดำเนินงานยังขาดความต่อเนื่อง ปัญหาข้อจำกัดด้านกำลังคน ความร่วมมือของประชาชน และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ปัญหาการขาดหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักที่มีกฎหมายรองรับ จำนวนเจ้าหน้าที่และผู้รักษาความปลอดภัยในชุมชนไม่เพียงพอต่อพื้นที่และจำนวนประชากร ปัญหาการขาดการประสานงานและการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานและกลุ่มอาสาสมัคร

1.4 ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล มีปัญหากระบวนการประเมินผลยังดำเนินการในลักษณะรวมศูนย์ โดยหน่วยงานรัฐเป็นผู้ดำเนินการหลัก ปัญหาข้อจำกัดด้านกลไกประเมินผลร่วมและการใช้ข้อมูลเชิงนโยบาย ปัญหาขาดเครื่องมือและแนว

ทางการประเมินผลที่เป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของวนัสญพร โทเวียง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภายในหมู่บ้าน/ชุมชน กรณีศึกษา: ตำบลแวงน้อย อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภายในหมู่บ้าน/ชุมชน ได้แก่ ปัญหาขาดเครื่องมือและแนวทางการประเมินผลที่เป็นระบบ ปัญหากระบวนการประเมินผลที่หน่วยงานรัฐเป็นผู้ดำเนินการหลัก ปัญหาข้อจำกัดด้านกลไกประเมินผลร่วมและการใช้ข้อมูล

2. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้

2.1 แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการสนับสนุน ควรมีการสนับสนุนด้านทรัพยากร โดยผู้นำชุมชนร่วมประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสรรงบประมาณด้านความปลอดภัย ควรมีการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร โดยจัดระบบแจ้งเหตุและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างชุมชนกับตำรวจ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ควรมีการสนับสนุนด้านเครือข่าย โดยสร้างเครือข่ายอาสาสมัครดูแลความปลอดภัยชุมชน ประสานความร่วมมือระหว่างวัด โรงเรียน ร้านค้า และภาคประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกิจ เอี่ยมวิจารณ์ และปัณณธร หอมบุญมา (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนรวมของผู้นำชุมชนประกอบด้วย ควรมีการสนับสนุนด้านทรัพยากร โดยประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสรรงบประมาณ ควรสร้างเครือข่ายอาสาสมัครดูแลความปลอดภัยชุมชน ความร่วมมือระหว่างวัด โรงเรียน ร้านค้า และภาคประชาชน ส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนตระหนักถึงการติดตามและคอยสอดส่องอาชญากร

2.2 แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน โดยจัดเวทีประชาคมเพื่อสะท้อนปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ ควรมีการกำหนดแผนป้องกันอาชญากรรมระดับชุมชน โดยจัดทำแผนความปลอดภัยชุมชนประจำปี ควรมีการบูรณาการแผนงาน โดยเชื่อมโยงแผนชุมชนกับแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตำรวจ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิฤมน รัตนะรัต (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการ

มีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ได้แก่ ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน โดยจัดเวทีประชาคมเพื่อสะท้อนปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ ควรกำหนดแผนป้องกันอาชญากรรม โดยจัดทำแผนความปลอดภัยชุมชนประจำปี ควรบูรณาการแผนงาน โดยเชื่อมโยงแผนชุมชนกับแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตำรวจ

2.3 แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินการ ควรมีการจัดกิจกรรมเฝ้าระวังชุมชน โดยจัดเวรยามหรือชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ควรมีการป้องกันเชิงสังคม โดยจัดกิจกรรมสร้างภูมิคุ้มกันเยาวชน ควรมีการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนอาสามีบทบาทด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของวนัสญพร โทเวียง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภายในหมู่บ้าน/ชุมชน กรณีศึกษา: ตำบลแวงน้อย อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรโดยจัดเวรยามหรือชุดรักษาความปลอดภัย ควรจัดกิจกรรมสร้างภูมิคุ้มกันเยาวชน และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนอาสามีบทบาทด้านความปลอดภัย

2.4 แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผล ควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดประชุมติดตามผลเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส ควรมีการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม โดยให้ประชาชนร่วมประเมินความปลอดภัยของชุมชน ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาโดยนำผลประเมินมาปรับแผนการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพงษ์ ทิปะณี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสถานีตำรวจภูธรกุดชุม อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำชุมชนได้เสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสถานีตำรวจภูธรกุดชุม อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ได้แก่ ควรให้ผู้นำชุมชนมีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในชุมชน/หมู่บ้าน ควรให้การสนับสนุนหรืองบริจาคเงินเพื่อกิจกรรมของชุมชนอันเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ปัญหา อุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้ 1.1) ปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร และระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงาน 1.2) ปัญหากระบวนการวางแผนยังคงเป็นแบบบนลงล่าง 1.3) ปัญหาการดำเนินงานยังขาด

ความต่อเนื่องและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและชุมชนอย่างเป็นระบบ 1.4) ปัญหากระบวนการประเมินผลยังดำเนินการในลักษณะรวมศูนย์ โดยหน่วยงานรัฐเป็นผู้ดำเนินการหลัก 2. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้ 2.1) แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการสนับสนุน ควรมีการสนับสนุนด้านทรัพยากร โดยผู้นำชุมชนร่วมประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสรรงบประมาณด้านความปลอดภัย 2.2) แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน โดยจัดเวทีประชาคมเพื่อสะท้อนปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ 2.3) แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินการ ควรมีการจัดกิจกรรมเฝ้าระวังชุมชน โดยจัดเวรยามหรือชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน 2.4) แนวทางการมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผล ควรมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดประชุมติดตามผลเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** 1. การกำหนดนโยบายการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ควรกำหนดนโยบายการป้องกันอาชญากรรมโดยชุมชนเป็นฐาน อย่างชัดเจน โดยกำหนดให้ผู้นำชุมชนทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล พร้อมกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ หรือคู่มือ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในพื้นที่ 2. การจัดตั้งกลไกกลางด้านความปลอดภัยชุมชน ควรร่วมกันจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยชุมชนระดับตำบล/ชุมชน โดยมีตัวแทนจากตำรวจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฝ่ายปกครอง และภาคประชาชน พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน เช่น การวางแผนร่วม การติดตามสถานการณ์ และการประเมินผล 3. การบูรณาการแผนและงบประมาณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรบรรจุแผนป้องกันอาชญากรรมไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น และจัดสรรงบประมาณเฉพาะด้านความปลอดภัย เช่น กล้องวงจรปิด แสงสว่าง จุดเสี่ยง และการอบรมผู้นำชุมชน **ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ** 1. การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ให้ผู้นำชุมชนในด้านการวิเคราะห์ปัญหาอาชญากรรมเชิงพื้นที่ การเฝ้าระวังและแจ้งเหตุ การใช้เทคโนโลยี เช่น กล้อง CCTV หรือแอปพลิเคชันแจ้งเหตุ 2. การพัฒนาระบบสื่อสารและข้อมูล ควรจัดตั้งช่องทางสื่อสารสองทาง เช่น กลุ่ม Line ชุมชน ศูนย์ประสานงาน หรือระบบแจ้งเหตุออนไลน์ เพื่อให้การแจ้งเหตุและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างตำรวจกับชุมชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว 3. การส่งเสริมกิจกรรมเฝ้าระวังชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชนควรสนับสนุนกิจกรรม เช่น การจัดเวรยามชุมชน การตรวจตราร่วมกับตำรวจ การ

พัฒนาเครือข่าย อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และอาสาสมัคร 4. การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ควรกำหนดให้มีการประชุมติดตามผลเป็นระยะ (รายเดือน/รายไตรมาส) และเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนและประชาชนร่วมสะท้อนผล พร้อมทั้งนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษารูปแบบความร่วมมือของเครือข่ายความปลอดภัยในชุมชนระหว่างตำรวจ หน่วยงานท้องถิ่น และประชาชน เพื่อหาปัจจัยความสำเร็จและพัฒนาเป็นต้นแบบที่นำไปใช้ได้จริง 2. ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนสถานการณ์จริงของชุมชน 3. ควรศึกษาพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

โกวิทย์ พวงงาม. (2561). การพัฒนาชุมชน: แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพ้อยท์.

ธวัช บุณยมณี. (2565). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

นิฤมน รัตนะรัต. (2566). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหาความรุนแรงในครอบครัว. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 6(3), 35-51.

นันท์นภัส แก้วเกื้อ. (2566). การมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม: กรณีศึกษาอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี. ใน การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัญชนา เสนาคุณ และจอมเดช ตรีเมฆ. (2564). การมีส่วนร่วมของผู้รักษาความปลอดภัยในชุมชนเพื่อการป้องกันอาชญากรรมของเมืองมหาวิทยาลัย ชุมชนหมู่บ้านเมืองเอก จังหวัดปทุมธานี. วารสารกระบวนการยุติธรรม, 14(3), 17-33.

วนัสญพร โทเวียง. (2562). การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภายในหมู่บ้าน/ชุมชน กรณีศึกษา: ตำบลแวงน้อย อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น. วารสารการบริหารกิจการสาธารณะยุคดิจิทัล, 5(2), 424-432.

ศุภกิจ เอี่ยมวิจารณ์ และปัณณธร หอมบุญมา. (2567). การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 5(2), 370-390.

สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์. (2567). รายงานประจำปี 2567. นครสวรรค์: สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์.

สมชาย หาญวังม่วง. (2559). บทบาทของผู้นำชุมชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2563). คู่มือการปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). การจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

เอกพงษ์ ทิปะณี. (2560). การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสถานีตำรวจภูธรกุดชุม อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6(2), 1-11.

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ*

THE ADMINISTRATIVE STUDENT ASSISTANCE SYSTEM OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE PHRA SRI CHAROEN NETWORK UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE UBON RATCHATHANI AMNAT CHAROEN

สิทธิชาติ สุระพล[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[3]

Sitthichat Suraphon[1], Surangkana Manyanon[2] and Charoenwit Somphongtam[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School, Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: Maukfangclub2@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 7 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 9 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 7 June 2026; Accepted 9 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง

Citation:

*สิทธิชาติ สุระพล, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2569). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1036-1053.

Sitthichat Suraphon, Surangkana Manyanon and Charoenwit Somphongtam. (2026). The Administrative Student Assistance System Of School Administrators In The Phra Sri Charoen Network Under The Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1036-1053.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 จำนวน 132 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 13 คน และครูผู้สอน 119 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) โดยใช้การเลือกแบบเจาะจงและการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 50 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .490-.766 และค่าความเชื่อมั่น .96 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .441-.836 และค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.43, S.D. = .70) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = .42) และ 2) ข้อเสนอการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต สุขภาวะทางอารมณ์ และทักษะดิจิทัล โดยใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศนักเรียนในการติดตามและวางแผนช่วยเหลือรายบุคคล ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคต และใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการสื่อสารและติดตามข้อมูล เพื่อเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ

Abstract

This study aimed to: 1) investigate the current and desirable conditions of student support system administration among school administrators, and 2) examine developmental recommendations for enhancing the administration of the student support system within the Phra Sri Charoen School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Ubon Ratchathani–Amnat Charoen. The sample consisted of 132 participants in the 2025 academic year, including 13 school administrators and 119 teachers. The sample size was determined based on the Krejcie and Morgan (1970) table and selected through purposive sampling

and stratified random sampling techniques. The research instrument was a 50-item questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00 for all items. For the current-condition scale, item discrimination indices ranged from .490 to .766, with a reliability coefficient of .96. For the desirable-condition scale, item discrimination indices ranged from .441 to .836, with a reliability coefficient of .97. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that: 1) the overall current condition of student support system administration by school administrators was at a high level ($\bar{x}$ = 3.43, S.D. = .70), whereas the overall desirable condition was at the moderate level ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = .42); and 2) the proposed guidelines for development emphasized that school administrators should promote holistic student development encompassing academic achievement, life skills, emotional well-being, and digital competencies. This should be achieved through the utilization of student information database systems for monitoring and planning individualized support, alongside the establishment of collaborative networks among schools, parents, communities, and relevant agencies. Furthermore, administrators should organize student development activities aligned with future-oriented competencies and employ online platforms for communication and information tracking. These measures would contribute to the enhancement of an effective and sustainable student support system.

Keywords: Student Support System Administration, School Administrators, Phra Sri Charoen School Consortium

บทนำ

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริม ป้องกัน แก้ไข และพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่ง

ต่อ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ขณะเดียวกัน แนวคิดการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นอีกแนวคิดหลักของการวิจัยนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน จัดระบบสารสนเทศ กำกับติดตาม และประสานเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม (ธิติ ศรีโต, 2566)

สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีโรงเรียนในสังกัด 6 โรงเรียน ซึ่งอยู่ภายใต้บริบทของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ต้องดูแลผู้เรียนวัยรุ่นซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านพื้นฐานครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม พฤติกรรม การเรียน สุขภาพจิต การใช้สื่อดิจิทัล และปัญหาความเสี่ยงต่าง ๆ เช่น การขาดเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ความเครียด ปัญหาครอบครัว การใช้โทรศัพท์มือถือหรือสื่อออนไลน์ไม่เหมาะสม ตลอดจนพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจส่งผลต่อการเรียนและการดำรงชีวิตของนักเรียน แม้สถานศึกษาจะมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่แล้ว แต่ยังพบความจำเป็นในการพัฒนาให้มีความเป็นระบบมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลให้เป็นปัจจุบัน การคัดกรองกลุ่มเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และผู้บริหารโรงเรียนนับว่ามีความสำคัญ เพราะผู้บริหาร หรือผู้นำมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกในการทำงาน เพราะผู้นำที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มุ่งคุณภาพจะช่วยให้การบริหารคุณภาพโดยรวม หรือ TQM (Total Quality Management) ขององค์การประสบผลสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นทีการศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2567) การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อวางแผนช่วยเหลือนักเรียน การติดตามผลเป็นรายกรณี และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ และสามารถนำไปใช้พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรม และยั่งยืน แพรพลอย พัฒนะแสง (2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อมุ่งให้การบริหารงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อนักเรียนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรม

1. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม โดยมุ่งเน้นการดูแล ช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างจริงจัง โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อีกทั้งสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และการดำรงชีวิตของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน จัดระบบสารสนเทศ กำกับ ติดตาม และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน ดังนั้น การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ได้กำหนดองค์ประกอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) ด้านการคัดกรองนักเรียน 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียน และ 5) ด้านการส่งต่อนักเรียน ซึ่งเป็นแนวคิดหลักที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 6 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 200 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 187 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 6 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 119 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอการพัฒนาการ

บริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการหาค่าความถี่ (Frequency) ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร และศึกษาเอกสารแนวคิดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามนำแสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .490-.766 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .441-.836 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี นำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 122 คน จากแบบสอบถาม จำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. และข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ วิเคราะห์ด้วยการหา ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน

n = 132

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.46	.88	ปานกลาง	4.63	.50	มากที่สุด
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	3.35	.54	ปานกลาง	4.74	.30	มากที่สุด
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	3.42	.51	ปานกลาง	4.67	.40	มากที่สุด
4. ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียน	3.55	.84	มาก	4.64	.49	มากที่สุด
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	3.39	.73	ปานกลาง	4.66	.43	มากที่สุด
รวม	**3.43**	**.70**	**ปานกลาง**	**4.67**	**.42**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.43, S.D. = .70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง

จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียน ($\overline{X}$ = 3.55, S.D. = .84) 2) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = .88) 3) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ($\overline{X}$= 3.42, S.D. = .51) 4) ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\overline{X}$= 3.39, S.D. = .73) และ 5) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\overline{X}$= 3.35, S.D. = .54) ตามลำดับ ส่วน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = .42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = .30) 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = .40) 3) ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = .43) 4) ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียน ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = .49) และ 5) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = .50) ตามลำดับ

สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แต่ยังมีความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และการส่งต่อนักเรียน เพื่อให้สามารถดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม และทันต่อปัญหาในบริบทการศึกษาปัจจุบัน

2. ผลการศึกษา ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

n = 20

ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ	ความถี่
1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลนักเรียนรายบุคคลแบบดิจิทัล โดยบูรณาการข้อมูลด้านการเรียน พฤติกรรม สุขภาพ และสภาพครอบครัวผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Forms หรือ Dashboard เพื่อให้ครูสามารถติดตาม วิเคราะห์ และวางแผนช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ	16
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์ เช่น Line กลุ่ม หรือ Google Meet เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในยุคดิจิทัล	14
2. ด้านการคัดกรองนักเรียน	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบคัดกรองนักเรียนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Google Forms หรือระบบฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และจำแนกนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และสามารถติดตามข้อมูลได้แบบเรียลไทม์	15
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว และผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันกำหนดเกณฑ์การคัดกรอง วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน และวางแผนช่วยเหลือรายบุคคล	10
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนานักเรียนทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะดิจิทัล โดยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน พร้อมใช้ระบบฐานข้อมูลพร้อมทั้งประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศนักเรียน (Student Support System) ในสารสนเทศในการติดตามและวางแผนพัฒนานักเรียนรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง	20
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการสื่อสารติดตาม และแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็งและทันสมัย	15

4. ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียน	
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดมาตรการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหานักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการติดตามพฤติกรรม แจ้งเตือน และวิเคราะห์นักเรียนกลุ่มเสี่ยงได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ	19
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านกิจกรรมให้คำปรึกษา การประชุมกรณีศึกษา และโครงการพัฒนาทักษะชีวิต เพื่อช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างตรงจุดและต่อเนื่อง	12
5. ด้านการส่งต่อนักเรียน	
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบส่งต่อนักเรียนแบบดิจิทัล โดยจัดทำฐานข้อมูลและแบบบันทึกการส่งต่อออนไลน์ เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถติดตามข้อมูลและช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง	14
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงพยาบาล สถานพินิจ และหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ พร้อมกำหนดขั้นตอนการส่งต่อและติดตามผลอย่างชัดเจน เพื่อให้นักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ทันเวลา และครอบคลุมทุกด้าน	11

จากตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ สรุปแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลนักเรียนรายบุคคลแบบดิจิทัล โดยบูรณาการข้อมูลด้านการเรียน พฤติกรรม สุขภาพ และสภาพครอบครัวผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Forms หรือ Dashboard เพื่อให้ครูสามารถติดตาม วิเคราะห์ และวางแผนช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ (ความถี่ 16) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านช่องทางสื่อสารออนไลน์ เช่น Line กลุ่ม หรือ Google Meet เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในยุคดิจิทัล (ความถี่ 14)

2.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบคัดกรองนักเรียนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Google Forms หรือระบบฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และจำแนกนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และ

กลุ่มมีปัญหาได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และสามารถติดตามข้อมูลได้แบบเรียลไทม์ (ความถี่ 15) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว และผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันกำหนดเกณฑ์การคัดกรอง วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน และวางแผนช่วยเหลือรายบุคคล (ความถี่ 10)

2.3 ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนานักเรียนทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะดิจิทัล โดยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน พร้อมใช้ระบบฐานข้อมูล พร้อมทั้งประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศนักเรียน (Student Support System) ในสารสนเทศในการติดตามและวางแผนพัฒนานักเรียนรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 20) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการสื่อสาร ติดตาม และแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็งและทันสมัย (ความถี่ 15)

2.4 ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียน มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดมาตรการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหานักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการติดตามพฤติกรรม แจ้งเตือน และวิเคราะห์นักเรียนกลุ่มเสี่ยงได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ (ความถี่ 19) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านกิจกรรมให้คำปรึกษา การประชุมกรณีศึกษา และโครงการพัฒนาทักษะชีวิต เพื่อช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างตรงจุดและต่อเนื่อง (ความถี่ 12)

2.5 ด้านการส่งต่อนักเรียน มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบส่งต่อนักเรียนแบบดิจิทัล โดยจัดทำฐานข้อมูลและแบบบันทึกการส่งต่อออนไลน์ เพื่อให้ครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถติดตามข้อมูลและช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (ความถี่ 14) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงพยาบาล สถานพินิจ และหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ พร้อมกำหนดขั้นตอนการส่งต่อและติดตามผลอย่างชัดเจน เพื่อให้นักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ทันเวลา และครอบคลุมทุกด้าน (ความถี่ 11)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียน 2) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) ด้านการส่งต่อนักเรียน และ 5) ด้านการคัดกรองนักเรียน ตามลำดับ ส่วน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการคัดกรองนักเรียน 2) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 3) ด้านการส่งต่อนักเรียน 4) ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียน และ 5) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ตามลำดับสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แต่ยังมีความต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และการส่งต่อนักเรียน เพื่อให้สามารถดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงเหมาะสม และทันต่อปัญหาในบริบทการศึกษาปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลในระดับหนึ่ง แต่ยังมีความต้องการพัฒนาในด้านการติดตาม ตรวจสอบ และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงลึกเกี่ยวกับนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นระบบ ครอบคลุม และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนอย่างแท้จริง ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรษา ศรีม่วง และคณะ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มมัธยมศึกษาพุทธมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล การมีส่วนร่วมของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการ

วางแผนและปรับปรุงเครื่องมือ รวมถึงการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและสามารถนำไปใช้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม แต่ยังพบว่าด้านการติดตามตรวจสอบ และการใช้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับนักเรียนยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลถือเป็นกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการดำเนินกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนในมิติต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ทั้งด้านพฤติกรรม สุขภาพ ครอบครัว และสังคม อันจะนำไปสู่การวางแผนช่วยเหลือที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานการรู้จักนักเรียนรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษายังขาดระบบติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรม หรือการใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงลึกเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต สุขภาวะทางอารมณ์ และทักษะดิจิทัล โดยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน พร้อมทั้งประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศนักเรียน (Student Support System) ในการติดตามพัฒนาการและวางแผนช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นรายบุคคล เพื่อให้การส่งเสริมและพัฒนานักเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนในรูปแบบที่ทันสมัย เช่น กิจกรรมแนะแนวอาชีพ การเรียนรู้เชิงโครงงาน และการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต รวมทั้งใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการสื่อสาร ติดตาม และแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน เพื่อสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งและยั่งยืน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในการจัดเก็บและใช้ข้อมูลนักเรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการติดตามข้อมูลเชิงลึกและการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องยังไม่ต่อเนื่อง จึงทำให้การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา รู้ธรรม(2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบการดูแล

ช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสถานศึกษาที่มีการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดตามข้อมูล และการสร้างความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน จะช่วยให้การวิเคราะห์ปัญหาและการวางแผนช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนแต่ละคนมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า PSSC Model: Student Support System Administration for Sustainability เป็นองค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อความยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติของการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เริ่มต้นจากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (Profiling) ด้วยการจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเข้าใจบริบท ความต้องการ และปัญหาของนักเรียนแต่ละคนได้อย่างชัดเจน เมื่อมีข้อมูลที่ถูกต้องแล้ว ขั้นตอนต่อมาคือการคัดกรองนักเรียน (Screening) อย่างเป็นระบบ เพื่อจำแนกนักเรียนออกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ อันจะนำไปสู่การวางแผนช่วยเหลือและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมและตรงตามสภาพปัญหาของแต่ละบุคคล จากนั้นจึงดำเนินการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (Supporting & Developing) โดยคำนึงถึงศักยภาพ ความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านการเรียนรู้ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการประสานความร่วมมือและการส่งต่อ (Connecting) ระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา และสนับสนุนการพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยจึงสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนควรดำเนินการตามแนวคิด PSSC Model ซึ่งประกอบด้วยการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมและพัฒนาตามศักยภาพ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการช่วยเหลือและส่งต่อ โดยองค์ประกอบทั้งสี่ประการนี้เป็น

กลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม



ภาพที่ 1 PSSC Model

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตพระศรีเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีความต้องการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และการส่งต่อนักเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการค้นหา ป้องกัน และช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการรายบุคคล นอกจากนี้ ผลการวิจัยยัง

สะท้อนว่า แม้สถานศึกษาจะให้ความสำคัญกับการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลในระดับหนึ่ง แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการติดตามประเมินผล การใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงลึก และการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากผลการวิจัยดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศนักเรียนแบบดิจิทัล (Student Support System) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลในการคัดกรอง ติดตาม และส่งต่อนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งพัฒนาระบบคัดกรองนักเรียนซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรวบรวม วิเคราะห์ และติดตามข้อมูลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถวางแผนช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด นอกจากนี้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาหรือพัฒนารูปแบบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัลและเกิดผลอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ธิติ ศรีโต. (2566). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8(2), 31-41.

แพรพลอย พัฒนะแสง. (2565). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา. ในวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2567). รายงานผลการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2567. อำนาจเจริญ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุพรรษา ศรีม่วง, สมชาย ใจดี, อรทัย แก้วคำ, และ พัชรี วงศ์ทอง. (2564). แนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนกลุ่มมัธยมศึกษาพุทธมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อภิญญา รู้ธรรม. (2567). การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ผลของโปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร*

THE EFFECTS OF A PLYOMETRIC TRAINING PROGRAM ON DRIBBLING PERFORMANCE AND AGILITY OF MALE FUTSAL PLAYERS AT NATIONAL SPORTS UNIVERSITY,SAMUT SAKHON CAMPUS

สหรัฐ ยิ้มกล่ำ[1], ชิติพัทธ์ วรรณทอง[2] และ ต่วนซากีรีน ลอจิ[3]

Saharat Yimklam[1], Chitipat Wanthong[2] and Tuansakireen Loji[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติวิทยาเขตสมุทรสาคร

[1-3]Thailand national sports university samut sakhon campus, Thailand

Corresponding Author's Email: Saharat.161260@gmail.com

วันที่รับบทความ : 27 มกราคม 2569; วันแก้ไขบทความ 14 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 16 มีนาคม 2569

Received 27 January 2026; Revised 14 March 2026; Accepted 16 March 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย 2) เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม และ 3) เพื่อเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร จำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง และจัดกลุ่มด้วยวิธีจับคู่จากผลการทดสอบ

Citation:

*สหรัฐ ยิ้มกล่ำ, ชิติพัทธ์ วรรณทอง และ ต่วนซากีรีน ลอจิ. (2569). ผลของโปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1054-1071.

Saharat Yimklam, Chitipat Wanthong and Tuansakireen Loji. (2026). The Effects Of A Plyometric Training Program On Dribbling Performance And Agility Of Male Futsal Players At National Sports University,Samut Sakhon Campus. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1054-1071.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ โปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริก แบบทดสอบการเลี้ยงลูกฟุตซอลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบทดสอบความคล่องแคล่วของอิลินอยส์ โปรแกรมฝึกใช้เวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ครั้ง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Bonferroni

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลของกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยก่อนการฝึก 14.06 วินาที หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 เท่ากับ 13.80 วินาที และหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8 เท่ากับ 12.43 วินาที ขณะที่กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ย 14.09, 14.05 และ 13.91 วินาที 2) ความคล่องแคล่วของกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ย 15.69, 15.58 และ 14.75 วินาที ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ย 15.96, 15.92 และ 15.92 วินาที และ 3) ความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8 และเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: โปรแกรมพลัยโอเมตริก, การเลี้ยงลูกฟุตซอล, ความคล่องแคล่ว

Abstract

This study aimed (1) to investigate the effects of a plyometric training program on futsal dribbling ability and agility among male futsal players, (2) to compare the results before and after participating in the program, and (3) to compare the results between the experimental and control groups. The sample consisted of 30 male futsal players from the National Sports University, Samut Sakhon Campus. They were divided into an experimental group (n = 15) and a control group (n = 15) using purposive sampling and were assigned to groups by a matching technique based on test results. The instruments included a plyometric training program, a researcher-developed futsal dribbling test, and the Illinois Agility Test. The training program lasted eight weeks, three sessions per week. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, repeated measures ANOVA, and Bonferroni pairwise comparisons.

The results showed that (1) the experimental group had mean futsal dribbling times of 14.06 seconds at pre-test, 13.80 seconds after week 4, and 12.43 seconds after week 8, while the control group had mean scores of 14.09, 14.05, and 13.91 seconds, respectively; (2) the agility performance of the experimental group showed mean scores of 15.69, 15.58, and 14.75 seconds, while the control group showed mean scores of 15.96, 15.92, and 15.92 seconds, respectively; and (3) significant differences in futsal dribbling ability and agility were found in the experimental group when comparing pre-test, week 4, and week 8 at the .05 level. Moreover, significant differences were also found between the experimental and control groups at the .05 level.

Keywords: plyometric training program, dribbling performance, agility

บทนำ

ในบริบทของการพัฒนากีฬาไทย แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2566–2570) เน้นย้ำถึง “การพัฒนาสมรรถภาพทางกายขั้นพื้นฐานและทักษะกีฬาอย่างถูกต้อง” ภายใต้ประเด็นการพัฒนาที่ 1 คือ การส่งเสริมและพัฒนาการออกกำลังกายและกีฬาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีความรู้เกี่ยวกับกฎกติกา มีทัศนคติที่ดีต่อการเล่นกีฬา มีระเบียบวินัย และมีน้ำใจนักกีฬา พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพทางกายและทักษะเฉพาะทางด้านกีฬาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แนวทางดังกล่าวครอบคลุมถึงการเตรียมความพร้อมด้านสมรรถภาพทางกาย การฝึกการเคลื่อนไหวอย่างเหมาะสม และการพัฒนาทักษะเฉพาะของแต่ละชนิดกีฬาอย่างเป็นระบบ

ฟุตซอลเป็นกีฬาประเภททีมที่ได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย โดยเฉพาะในระดับเยาวชนและระดับอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นกีฬาที่ต้องอาศัยสมรรถภาพทางกาย ความรวดเร็วในการตัดสินใจ และทักษะทางเทคนิคที่หลากหลาย ฟุตซอลจำเป็นต้องใช้ความสามารถด้านความคล่องแคล่ว (agility) การเคลื่อนที่และการเปลี่ยนทิศทางอย่างรวดเร็ว (change of direction speed) รวมถึงทักษะการเลี้ยงลูก (dribbling) ที่มีความแม่นยำและสามารถควบคุมบอลได้ดี ทักษะดังกล่าวถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเล่นในสถานการณ์แข่งขันจริง นักกีฬาที่มีความคล่องแคล่วและมีทักษะการเลี้ยงลูกที่ดีจะสามารถ

หลบหลีกคู่ต่อสู้ สร้างโอกาสในการทำประตู และสนับสนุนระบบการเล่นของทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกเป็นรูปแบบการฝึกสมรรถภาพที่มุ่งเน้นการทำงานของระบบประสาทและกล้ามเนื้อผ่านวงจรการยืดและหดตัวของกล้ามเนื้อ (Stretch–Shortening Cycle) ซึ่งช่วยพัฒนาพลังกล้ามเนื้อ ความเร็วในการเคลื่อนที่ และความสามารถในการเปลี่ยนทิศทางของร่างกายได้อย่างมีประสิทธิภาพ Ramírez-Campillo et al. (2019) และ Hammami et al. (2020) พบว่าการฝึกพลัยโอเมตริกสามารถพัฒนาความคล่องแคล่วความเร็ว และทักษะการเคลื่อนไหวเชิงกีฬาได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกีฬาที่ต้องมีการเร่งความเร็ว การหยุด และการเปลี่ยนทิศทางบ่อยครั้ง เช่น ฟุตซอล

อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกในการพัฒนาความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลระดับมหาวิทยาลัยในประเทศไทยค่อนข้างจำกัด ทำให้ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกซ้อมของนักกีฬาฟุตซอลในระดับอุดมศึกษาได้อย่างชัดเจน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาฟุตซอลในด้านความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วในการเคลื่อนที่ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการเล่นและผลการแข่งขัน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถภาพและทักษะกีฬาเฉพาะทางตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ผู้วิจัยจึงเลือกใช้โปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับว่าสามารถพัฒนาองค์ประกอบสมรรถภาพทางกายเชิงพลวัตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักกีฬาฟุตซอลชายมีทักษะการเลี้ยงลูกที่แม่นยำมากขึ้น เคลื่อนที่ได้คล่องตัวขึ้น และสามารถปฏิบัติการเล่นในสถานการณ์แข่งขันได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย ก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และหลังการฝึกสัปดาห์ที่

3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย ระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกกับกลุ่มควบคุม

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความรู้เบื้องต้นกีฬาฟุตซอล

ธนาวุฒิ ทองปลี (2556) ฟุตซอลเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมในหมู่ของประชาชนคนไทยทั่วไปเป็นอย่างมากและเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมทั่วโลกเนื่องจากฟุตซอลเป็นกีฬาที่สนุกสนานตื่นเต้นเร้าใจในทุก ๆ นาทีของการแข่งขันและสามารถจัดการแข่งขันได้ตลอดทั้งปี แข่งขันได้กับทุกสภาพอากาศ ในปัจจุบันกีฬาฟุตซอลได้มีการพัฒนาไปมากไม่ว่าจะเป็นในด้านระบบการเล่น ทักษะ ต่าง ๆ ที่ได้นำมาผสมผสานกันเป็นกีฬาประเภททีมที่ดูแล้วสนุกสนานเพลิดเพลินโดยมีกติกาเป็นตัว ควบคุมการแข่งขัน

2. ความคล่องตัว

ความคล่องแคล่วว่องไวหมายถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนทิศทางของร่างกายได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ โดยอาศัยการทำงานร่วมกันของระบบประสาทและกล้ามเนื้อ รวมถึงการรับรู้และตอบสนองอย่างฉับไว ความคล่องแคล่วว่องไวสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความคล่องแคล่วว่องไวทั่วไปของทั้งร่างกาย และความคล่องแคล่วว่องไวเฉพาะส่วนของร่างกาย ซึ่งมีความสำคัญต่อการเคลื่อนไหวในกิจกรรมกีฬาและการควบคุมท่าทางของร่างกายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสามารถการเลี้ยงลูกฟุตซอล

(สมพร รุ่งเรือง, 2547) การเลี้ยงบอล (Dribbling) การเลี้ยงบอลคือ การเขี่ยหรือเคาะบอลด้วยเท้าในขณะเคลื่อนที่ เพื่อให้ลูกบอลอยู่ในการบังคับ การเลี้ยงบอลนับเป็นหัวใจสำคัญของกีฬาฟุตซอล เพราะนอกจากจะ เป็นการแสดงออกถึงความสามารถทางทักษะของผู้เล่นแล้ว ยังเป็นการแสดงออกถึงขีด ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการเล่นอีกด้วย การเลี้ยงบอลถือได้ว่าเป็นวิธีการที่มี ประสิทธิภาพสูง เนื่องจากลูกบอลมีขนาดเล็กและเคลื่อนที่เร็ว ดังนั้นการสัมผัสลูกบอลในจังหวะ แรกต้องเป็นไปด้วยความนุ่มนวลเพื่อให้ลูกบอลไม่อยู่ห่างตัวมากนัก ผู้ที่มีความสามารถและมีความ ชำนาญในการเล่น มักจะใช้วิธีการเลี้ยงบอลได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ

4. โปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริก

เป็นการฝึกที่ใช้การกระโดดในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างกำลังของกล้ามเนื้อโดยอาศัย น้ำหนักตัวเป็นแรงต้านทานในการเคลื่อนไหว นับว่าเป็นวิธีการฝึกโดยตรงที่จะได้มาซึ่งกำลังและความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ตามธรรมชาติของการออกกำลังกายแบบพลัยโอเมตริกเป็นการออกกำลังกายแบบไม่ใช้ออกซิเจน (anaerobic exercise) และมีการหดตัวของกล้ามเนื้อสูง และมีแรง พยายามเพิ่มขึ้นทุกครั้ง จากการศึกษาหลาย ๆ เรื่องได้แนะนำว่า การออกกำลังกาย แบบพลัยโอเมตริกควรฝึก 2 วันต่อสัปดาห์ ใช้เวลาไม่เกิน 30 2 1 ที่ ทำ 2-4 เที่ยว ทำซ้ำแต่ละเที่ยว 5-10 ครั้ง พักระหว่างเที่ยวอย่างน้อย 3-5 นาที

5. สรุป

กีฬาฟุตซอลเป็นกีฬาประเภททีมที่ต้องอาศัยความสนุก เร้าใจ และการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วตลอดการแข่งขัน ซึ่งหัวใจสำคัญของการเล่นคือความคล่องแคล่วว่องไวและความสามารถในการเลี้ยงลูกบอล การฝึกพลัยโอเมตริกเป็นการฝึกที่ช่วยพัฒนาพลังกล้ามเนื้อ ความเร็ว และการประสานงานของระบบประสาทและกล้ามเนื้อ ส่งผลให้นักฟุตซอลสามารถเปลี่ยนทิศทาง เคลื่อนไหว และตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ นอกจากนี้ พลัยโอเมตริกยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเลี้ยงบอล ทำให้ควบคุมลูกบอลได้ดีขึ้น เคลื่อนที่ได้คล่องตัว และเล่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงเป็นรูปแบบการฝึกที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพนักกีฬาฟุตซอล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักกีฬาฟุตซอล ของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร จำนวน 60 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร จำนวน 30 คน โดยแบ่งกลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้วิจัยนำแบบทดสอบความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและแบบทดสอบคล่องแคล่ว ของอิลินอยส์ (Illinois Agility Test) ไปทดสอบกับนักกีฬาฟุตบอชชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร จำนวน 50 คน นำมาจัดลำดับความสามารถจากมากไปหาน้อย แล้วทำการเลือกกลุ่มที่อยู่ระหว่างกลาง

ของประชากรลำดับที่ 16 - 45 เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีแบบการจับคู่ (Matching group) โดยกำหนดให้กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มทดลอง ดังนี้

กลุ่มควบคุม	กลุ่มทดลอง
16	17
19	18
20	21
...	...
44	45

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 โปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริก

1.2 แบบทดสอบความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล

1.3 แบบทดสอบความคล่องแคล่ว ของอิลินอยส์ (Illinois Agility Test)

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำโปรแกรมการฝึกที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับกรรมการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไขให้มีความเหมาะสม จากนั้นนำโปรแกรมการฝึกไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1.1 เป็นผู้จบการศึกษา สาขาพลศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับหลักการฝึกกีฬา หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในกีฬาฟุตซอล

1.2 เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตซอล และผ่านการอบรมผู้ฝึกสอนจากสมาคม

1.3 เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตซอล ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. พิจารณา ตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไขโปรแกรมการฝึกเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและมีความเที่ยงตรง ด้วยวิธีการหาค่า IOC

ให้คะแนนเป็น +1 เมื่อเห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้อง

ให้คะแนนเป็น 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าเหมาะสมและสอดคล้อง

ให้คะแนนเป็น -1 เมื่อแน่ใจว่าไม่เหมาะสมและสอดคล้อง

แล้วนำค่าคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยเลือกและปรับปรุงแบบทดสอบต้องมีค่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะใช้ได้ โดยคำนวณแล้วได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92

3. นำแบบทดสอบ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบปรับปรุงและแก้ไขโปรแกรม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องของแบบทดสอบ โดยการที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบทดสอบในภาพรวม

4. นำแบบทดสอบ ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยทดลองใช้(Try-Out) ด้วยวิธีการทดสอบซ้ำ (Re-test) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ กับนักกีฬาฟุตซอลมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาครจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมก่อนนำไปฝึกจริง โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล เท่ากับ 0.8 และแบบทดสอบความคล่องแคล่ว เท่ากับ 0.8

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังต่อไปนี้

1. ทำการปฐมนิเทศกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มทราบรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีฝึกในระหว่างการทดลอง ข้อปฏิบัติสำหรับกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือให้กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติตนตามวิธีที่กำหนดไว้ในการวิจัย

2. เตรียมอุปกรณ์และสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกและเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ขอความอนุเคราะห์ฝ่ายพยาบาลและเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายของมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาครได้ช่วยควบคุมดูแลเพื่อป้องกันการบาดเจ็บของผู้ที่จะทำการทดสอบในกลุ่มทดลอง

4. ทดสอบความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล และความคล่องแคล่ว ก่อนการฝึก (pre-test) โดยใช้แบบทดสอบความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล และแบบทดสอบความคล่องแคล่วของอิลินอยส์ (Illinois Agility Test) เพื่อให้ได้กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง จำนวนกลุ่มละ 15 คน ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มมีความความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล และความคล่องแคล่วไม่แตกต่างกัน

5. ให้กลุ่มทดลองทำการฝึกเสริมตามโปรแกรมพลัยโอเมตริกเป็นเวลา 8 สัปดาห์ ๆ ละ 3 วัน คือวันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ เวลา 16.00-17.00 น. และกลุ่มควบคุมฝึกตามตารางโปรแกรมฝึกซ้อมปกติในวันและเวลาเดียวกัน

6. กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมทำการทดสอบความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล และความคล่องแคล่ว ภายหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และสัปดาห์ที่ 8

7. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลทางสถิติและสรุปผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล และความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทสาคร ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล และความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ระหว่างก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One – way Analysisof variance with repeated measure) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างจึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการทดสอบของ Bonferroni

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเวลาของความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล และความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองในแต่ละช่วง ได้แก่ ระหว่างก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8 โดยใช้สถิติ (Independent t – test) โดยทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทางกายภาพพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มในด้านอายุ น้ำหนัก และส่วนสูง กลุ่มควบคุม มีอายุเฉลี่ย 20.67 ปีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24 ปี น้ำหนักเฉลี่ย 61.70 กิโลกรัม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.69 กิโลกรัม ส่วนสูงเฉลี่ย 170.26 เซนติเมตร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.92 เซนติเมตร กลุ่มทดลอง มีอายุเฉลี่ย 20.86 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.62 ปี น้ำหนักเฉลี่ย 64.03 กิโลกรัม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.70 กิโลกรัม ส่วนสูงเฉลี่ย 171.13 เซนติเมตร ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 4.70 เซนติเมตร

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่ว ของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 เท่ากับ 14.06 13.80 และ 12.43 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตฐานเท่ากับ 1.05 0.96 และ 0.48 ตามลำดับ กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 เท่ากับ 14.09 14.05 และ 13.91 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตฐานเท่ากับ 0.99 0.96 และ 0.93 ตามลำดับ

2.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 เท่ากับ 15.69 15.58 และ 14.75 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตฐานเท่ากับ 0.41 0.44 และ 0.49 ตามลำดับ กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 เท่ากับ 15.96 15.92 และ 15.92 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตฐานเท่ากับ 0.04 0.33 และ 0.28 ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลของโปรแกรมพลัยโอเมตริกที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่ว ของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร ก่อนการฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลของโปรแกรมพลัยโอเมตริกที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล ของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร ก่อนการฝึก และหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 พบว่ากลุ่มควบคุม ก่อนการฝึก และหลังการฝึกสัปดาห์ที่ และ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มทดลอง ก่อนการฝึกและหลังการฝึก สัปดาห์ที่ 4 และ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง นำไปทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Bonferroni พบว่า แตกต่างกันทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นกลุ่มควบคุม ก่อนก่อนฝึกกับหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลของโปรแกรมพลัยโอเมตริกที่มีต่อความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร ก่อนการฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 พบว่ากลุ่มควบคุมก่อนการ ฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มทดลอง ก่อนการฝึกและหลังการฝึก สัปดาห์ที่ 4 และ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึง นำไปทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Bonferroni พบว่า แตกต่างกันทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลของโปรแกรมพลัยโอเมตริกที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอล มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติวิทยาเขตสมุทรสาคร ก่อนการฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลของโปรแกรมพลัยโอเมตริกที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลของนักกีฬาฟุตซอล มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติวิทยาเขตสมุทรสาคร ก่อนการฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่า หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8 ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลของโปรแกรมพลัยโอเมตริกที่มีต่อความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอล มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติวิทยาเขตสมุทรสาคร ก่อนการฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่า หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8 ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล ก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8

รายการ	ผลการทดสอบ					
	ก่อนฝึก		หลังฝึกสัปดาห์ที่ 4		หลังฝึกสัปดาห์ที่ 8	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
กลุ่มทดลอง	14.06	1.05	13.80	0.96	12.43	0.48
กลุ่มควบคุม	14.09	0.99	14.05	0.96	13.91	0.93

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 เท่ากับ 14.06 13.80 และ 12.43 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตฐานเท่ากับ 1.05 0.96 และ 0.48 ตามลำดับ กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 เท่ากับ 14.09 14.05 และ 13.91 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตฐานเท่ากับ 0.99 0.96 และ 0.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคล่องแคล่ว ก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และหลังฝึกสัปดาห์ที่ 8

รายการ	ผลการทดสอบ					
	ก่อนฝึก		หลังฝึกสัปดาห์ที่ 4		หลังฝึกสัปดาห์ที่ 8	
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.
กลุ่มทดลอง	15.69	0.41	15.58	0.44	14.75	0.49
กลุ่มควบคุม	15.96	0.40	15.92	0.33	15.92	0.28

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 เท่ากับ 15.69 15.58 และ 14.75 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตฐานเท่ากับ 0.41 0.44 และ 0.49 ตามลำดับ กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 เท่ากับ 15.96 15.92 และ 15.92 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตฐานเท่ากับ 0.04 0.33 และ 0.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล ก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 ทดลองกับกลุ่มควบคุม

รายการ	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
กลุ่ม	ระหว่างเวลาที่ทดสอบ	22.81	2	11.40	59.11	0.00*
ทดลอง	ความคลาดเคลื่อน	5.40	28	0.193		
กลุ่ม	ระหว่างเวลาที่ทดสอบ	0.28	2	0.14	11.34	0.00*
ควบคุม	ความคลาดเคลื่อน	0.35	28	0.01		

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มควบคุม ก่อนการฝึก และหลังการฝึกสัปดาห์ที่ และ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มทดลอง ก่อนการฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคล่องแคล่ว ก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 ทดลองกับกลุ่มควบคุม

รายการ	ความแปรปรวน	Ss	Df	Ms	F	p
กลุ่มควบคุม	ระหว่างเวลาที่ทดสอบ	11.44	2	5.72	51.03	0.00*
	ความคลาดเคลื่อน	3.14	28	0.11		
กลุ่มทดลอง	ระหว่างเวลาที่ทดสอบ	0.48	2	0.24	26	0.00*
	ความคลาดเคลื่อน	0.25	28	0.00		

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มควบคุมก่อนการ ฝึกและหลังการฝึก สัปดาห์ที่ 4 และ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มทดลอง ก่อนการฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลของโปรแกรมพลัยโอเมตริกที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยง การฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

รายการ	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ก่อนฝึก	14.09	0.99	14.06	1.05	-0.09	0.92
หลังฝึกสัปดาห์ที่ 4	14.05	0.96	13.80	0.96	-0.71	0.48
หลังฝึกสัปดาห์ที่ 8	13.91	0.93	12.43	0.48	-5.43	0.00*

จากตารางที่ 5 พบว่า ก่อนการฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8 ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลของโปรแกรมพลัยโอเมตริกที่มีต่อความคล่องแคล่ว การฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

รายการ	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ก่อนฝึก	15.96	0.40	15.96	0.41	0.00	1.00
หลังฝึกสัปดาห์ที่ 4	15.92	0.33	15.85	0.44	-2.32	0.02*
หลังฝึกสัปดาห์ที่ 8	15.72	0.28	14.75	0.49	-6.62	0.00*

จากตารางที่ 6 พบว่าก่อนการฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และ 8 ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8 ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ผลของโปรแกรมพลัยโอเมตริกที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร กลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลองมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการฝึกในสัปดาห์ที่ 4 และ 8

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นกรณีของกลุ่มควบคุม ก่อนฝึก หลังฝึกสัปดาห์ที่ 4 ซึ่งไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมฝึกปกติของกลุ่มควบคุมยังไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทักษะในช่วงระยะสั้น แต่เริ่มเห็นความเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยเมื่อเวลาผ่านไปจนถึงสัปดาห์ที่ 8 กลุ่มทดลองมีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญทุกช่วงเวลา ทั้งก่อนฝึก หลังการฝึกสัปดาห์ที่ 4 และหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8 พิจารณาได้ว่านักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร กลุ่มทดลองที่ทำการฝึกตามโปรแกรมพลัยโอเมตริกมีความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วที่ดีขึ้น ทำให้ก่อนการฝึกและหลังการฝึกสัปดาห์ที่ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ จารุชาต ทัศนา (2561) และสุพล เพชรบัว (2566) ที่ศึกษาการฝึกพลัยโอเมตริกร่วมกับการยืดเหยียดแบบมีการเคลื่อนไหวในนักกีฬาฟุตซอลเยาวชนชาย พบว่าความคล่องแคล่วหลังการฝึกดีขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนฝึก และดีกว่ากลุ่มที่ฝึกปกติ ซึ่งสอดคล้องกับ Charuchart et al. (2018) ที่รายงานว่าการฝึกพลัยโอเมตริกสามารถช่วยพัฒนาความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ Yanci et al. (2017) ยังพบว่าการฝึกพลัยโอเมตริกช่วยพัฒนาความเร็ว ความคล่องแคล่ว และสมรรถภาพการเคลื่อนไหวของนักกีฬาฟุตซอลได้อย่างชัดเจน และ Pangilayan (2025) พบว่าพลัยโอเมตริกเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลในหลากหลายบริบท ผลวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการโปรแกรมพลัยโอเมตริกอย่างเป็นระบบควบคู่กับการซ้อมฟุตซอลปกติ เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทั้งทักษะเลี้ยงลูกและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลระดับมหาวิทยาลัย

2. ผลของโปรแกรมพลัยโอเมตริกที่มีต่อความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร

พบว่า ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมพลัยโอเมตริกเป็นรูปแบบการฝึกที่มีประสิทธิผลในการพัฒนาทักษะสำคัญของกีฬาฟุตซอลทั้งด้านความสามารถในการเลี้ยงลูกและความคล่องแคล่ว เมื่อเทียบกับการฝึกตามปกติของกลุ่มควบคุม สามารถอธิบายได้จากลักษณะเฉพาะของการฝึกพลัยโอเมตริก ซึ่งเน้นวงจรยืด-หดตัวของกล้ามเนื้อ ทำให้กล้ามเนื้อขามีพลังกล้ามเนื้อ (power) สูงขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความเร็วในการเร่ง ความไวในการเปลี่ยนทิศทาง และการเคลื่อนที่ควบคู่กับการควบคุมลูกฟุตซอลในพื้นที่แคบ ที่เป็นหัวใจสำคัญของการเลี้ยงลูกฟุตซอล

3. พลัยโอเมตริกยังช่วยพัฒนาการประสานงานระหว่างระบบประสาทและกล้ามเนื้อ (neuromuscular coordination) Yanci et al. (2017) กล่าวว่า โปรแกรมพลัยโอเมตริกสามารถพัฒนาความเร็ว ความคล่องแคล่ว และสมรรถภาพการเคลื่อนไหวเฉพาะทางของนักกีฬาฟุตซอลได้อย่างชัดเจน Čaprić et al. (2022) กล่าวว่าพลัยโอเมตริกช่วยพัฒนาองค์ประกอบสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เช่น ความคล่องแคล่ว (agility) และการควบคุมบอลหรือทักษะฟุตบอล (soccer skills) ซึ่งตรงกับตัวแปรตามของการวิจัยครั้งนี้คือ “ความคล่องแคล่ว” และ “ความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอล” จึงสรุปได้ว่า โปรแกรมพลัยโอเมตริกเป็นโปรแกรมการฝึกที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้จริงในการพัฒนานักกีฬาฟุตซอลระดับมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการเพิ่มความเร็วในการเลี้ยงลูกและความคล่องแคล่ว เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะในการเล่นกีฬาฟุตซอล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

โปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกเป็นรูปแบบการฝึกที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาความสามารถในการเลี้ยงลูกฟุตซอลและความคล่องแคล่วของนักกีฬาฟุตซอลชาย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร โดยกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมเป็นเวลา 8 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 3 ครั้ง มีผลการทดสอบดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในช่วงก่อนฝึก หลังฝึกสัปดาห์ที่ 4 และหลังฝึกสัปดาห์ที่ 8 และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งเมื่อเปรียบเทียบภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มกับกลุ่มควบคุม สะท้อนให้เห็นว่าโปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกสามารถช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวเฉพาะทางของฟุตซอล ทำให้นักกีฬามีความสามารถในการควบคุมบอลได้ดีขึ้น เคลื่อนที่เปลี่ยนทิศทางได้รวดเร็วขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเล่นฟุตซอลโดยรวมได้อย่างชัดเจน **ข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนกีฬา หรือผู้ที่สนใจสามารถใช้โปรแกรมพลัยโอเมตริกเป็นส่วนหนึ่งของแผนการฝึกซ้อมฟุตซอลเพื่อพัฒนาความสามารถในการลี้ยงลูกฟุตซอล และความคล่องแคล่ว 1.2 ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอนกีฬา หรือผู้ที่สนใจสามารถใช้เป็นต้นแบบในการปรับปรุงโปรแกรมฝึกสมรรถภาพเฉพาะตำแหน่งของนักกีฬา **2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 โปรแกรมฝึกพลัยโอเมตริกเป็นรูปแบบการฝึกที่มีความหนักและอาจส่งผลต่อระบบกล้ามเนื้อของผู้ฝึกได้ หากไม่ได้รับการดูแลหรือดำเนินการอย่างถูกต้อง ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากลุ่มตัวอย่าง

ประเภทอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถเปรียบเทียบผลการฝึกในบริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธนาวุฒิ ทองปลี. (2556). ความพึงพอใจในการเล่นกีฬาฟุตซอลของนักกีฬาฟุตซอลหญิงที่เข้าร่วมการแข่งขันไทยแลนด์ วีเมนส์ ฟุตซอลลีก 2010–2011. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพลศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Čaprić, I., Stanković, M., Manić, M., Preljević, A., Špirtović, O. & Spehnjak, M. (2022). Effects of plyometric training on agility in male soccer players: A systematic review. Journal of Men's Health, 18(7), 1–12.

Charuchart, T., Thakhiang, W. & Jaimung, N. (2018). Effects of plyometric training combined with dynamic stretching on agility in male youth futsal players. Academic Journal of Science and Applied Science, 2(3), 71–89.

Kittitas, C. (2019). Relationship between agility and dribbling skills of university-level futsal athletes. Journal of Sports Science, National Sports University, 17(2), 45–56.

Little, T. & Williams, A. G. (2005). Specificity of acceleration, maximum speed, and agility in professional soccer players. Journal of Strength and Conditioning Research, 19(1), 76–78.

Ministry of Tourism and Sports. (2022). The 7th National Sports Development Plan (2023–2027). Retrieved September 1, 2025, from https://www.dpe.go.th/strategic-preview-451191791792

Pangilayan, A. J. & Losañes, S. P. (2025). The effects of the plyometric exercise training program on explosive movement (agility) on the performance of futsal athletes. American Journal of Physical Education and Health Science, 3(2), 1–6.

Pardos-Mainer, E., Lozano, D., Torrontegui-Duarte, M., Cartón-Llorente, A. & Roso-Moliner, A. (2021). Effects of strength vs. plyometric training programs on jumping, sprinting and soccer skill performance. IJERPH, 18(2), 401.

Sathaporn, T. (2017). Development of basic football skills among youth athletes. Bangkok: Sports Authority of Thailand Publishing.

Suphon, P. & Witthawat, S. (2023). Effects of advanced plyometric training on muscle mass, agility, and futsal dribbling ability among undergraduate students at Phetchabun Rajabhat University. Journal of Sports Science and Health.

Travassos, B., Araújo, D., Davids, K., Vilar, L., Esteves, T. & Correia, V. (2012). Informational constraints shape emergent functional behaviours in futsal. Journal of Sports Sciences, 30(9), 913–920.

Yanci, J., et al. (2017). Effects of short-term plyometric training on futsal players' physical performance. Journal of Strength and Conditioning Research, 31, 1787–1794.

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์*

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPETENCY, EFFEICIENCY, AND EFFECTIVENESS IN THE WORK OF EMPLOYEES HIRED OF NONG KI SUBDISTRICT MUNICIPALITY, NONG KI DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

วิภานี จรรยากรณ์[1], รังสรรค์ อินทน์จันทน์[2] และ รัชนิดา ไสยรส[3]

Wipanee Janyagorn[1], Rungsun Inchan[2] and Ratchasima Saiyaros[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

[1-3]Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

Corresponding Author's Email: thanapornmsu@gmail.com

วันที่รับบทความ : 3 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 กรกฎาคม 2569

Received 3 June 2026; Revised 29 June 2026; Accepted 1 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง 3) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง และ 5) ข้อเสนอแนะสิ่งที่จะเพิ่มสมรรถนะประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอ

Citation:

*วิภานี จรรยากรณ์, รังสรรค์ อินทน์จันทน์ และ รัชนิดา ไสยรส. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1072-1085.

Wipanee Janyagorn, Rungsun Inchan and Ratchasima Saiyaros. (2026). The Relationship Between Competency, Effeiciency, And Effectiveness In The Work Of Employees Hired Of Nong Ki Subdistrict Municipality, Nong Ki District, Buriram Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1072-1085.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

หนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ .959 ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ และคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 103 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แบบ Bivariate Correlations และ Partial Correlations โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้อมูลเชิงคุณภาพจับประเด็น จัดหมวดหมู่และพรรณาความ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยรวมอยู่ระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ข้อเสนอแนะสิ่งที่จะเพิ่มสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการอบรมความรู้ในตำแหน่ง หน้าที่ กฎระเบียบอยู่เสมอ ทัศนคติเชิงบวกที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของเทศบาล การทำงานอย่างทุ่มเท การจัดลำดับความสำคัญของงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน

คำสำคัญ: สมรรถนะ ประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล, พนักงานจ้าง

Abstract

This research the objective is to 1) examine the performance level of contract employees; 2) investigate the performance level of contract employees; 3) assess the performance level of contract employees; 4) study the relationship between performance, efficiency, and effectiveness of contract employees; and 5) provide suggestions for improving the performance, efficiency, and effectiveness of contract employees in Nong Ki Subdistrict Municipality, Nong Ki District, Buriram Province. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .959. The population consisted of contract employees of Nong Ki Subdistrict Municipality, Nong Ki District, Buriram Province, and the sample size was calculated to be 103 individuals. Statistical analyses included

mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, bivariate correlation, and partial correlation, with statistical significance at the .01 level. Qualitative data was collected through key analysis, categorization, and descriptive analysis.

Research findings: 1) The overall performance level of hired employees is high. 2) The overall performance level of hired employees is high. 3) The overall performance level of hired employees is high. 4) The overall relationship between performance, efficiency, and effectiveness of hired employees is high, with statistical significance at the .01 level. 5) Suggestions to improve the performance, efficiency, and effectiveness of hired employees in Nong Ki Subdistrict Municipality, Nong Ki District, Buriram Province include regular training on job knowledge, duties, and regulations; a positive attitude considering the collective benefit of the municipality; dedicated work; prioritizing tasks to achieve goals; and working with clear objectives.

Keywords: Competency, Efficiency, Effectiveness, Employees Hired

บทนำ

เทศบาลตำบลเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล ซึ่งประกอบด้วย เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2549 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2562 โดยในพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี ของเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 (2566) ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การเพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสมประกอบกับระเบียบกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความ

จำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขึ้นสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล พ.ศ.2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล. 2547) ซึ่งการจ้างพนักงานจ้างนั้นจ้างขึ้นมาเพื่อตอบสนองและสนับสนุนภารกิจในภาระงานที่เกินของข้าราชการและส่วนงานต่างๆ ที่ไม่สามารถทำได้หรือให้บริการอย่างทั่วถึง โดยพนักงานจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างของเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไป โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของเทศบาล มี 3 ประเภท ได้แก่ 1) พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล 2) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษา โดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือความชำนาญพิเศษ หรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษเฉพาะด้าน อันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของเทศบาลด้านนั้น ๆ และ 3) พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไปซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้นๆ ไม่เกิน 1 ปี

แผนการจ้างงานเทศบาลตำบลหนองกี่ (2566) ได้ระบุถึงสมรรถนะที่พนักงานควรมีและปัญหาต่าง ๆ ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่มีมากมาย กำหนดโครงสร้างที่เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพเนื่องจากงานมีความหลากหลาย การกำหนดตำแหน่งในประเภทตำแหน่ง การจัดสรรงบงาน สายงาน ระดับตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งที่ไม่เพียงพอ หรืออาจมีสมรรถนะที่กระทบต่อหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำอัตรากรอบกำลัง 3 ปี ตลอดจน ข้าราชการหรือพนักงานควรได้รับการพัฒนาความรู้ปีละ 1

ครั้ง อุปสรรคสำคัญคือ ขีดจำกัดในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ เครื่องมือไม่เพียงพอและอัตราประชากรแฝงมีจำนวนเพื่อขึ้น ซึ่งการจ้างงานพนักงานจ้างมีผลโดยตรงกับการให้บริการงานต่าง ๆ และความสำเร็จในการบริการของเทศบาลตำบลหนองกี่ ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานจ้างจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 64.96 ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองกี่ที่ปฏิบัติงานประจำ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการส่งเสริมสมรรถนะ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของพนักงานจ้าง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จหรือล้มเหลวในการให้บริการสาธารณะและบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองกี่ ผู้วิจัยจึงสนใจในการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

5. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสิ่งที่จะเพิ่มสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 137 คน (เทศบาลตำบลหนองกี่, 2569) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 103 คน โดยใช้สูตร Yamane (1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอบเขตการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ พร้อมกับดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้ผู้ช่วยวิจัยจำนวน 2 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามและได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของแบบสอบถามและลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

4.2 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับสมรรถนะ ระดับประสิทธิภาพ และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ ได้แก่ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ (Walter. 1971) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product- moment co-efficient) แบบ Bivariate Correlations และ Partial Correlations อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะสิ่งที่จะเพิ่มสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ ใช้สถิติค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการพรรณนาความตามเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทักษะ รองลงมาคือ คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง กับแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และความรู้ ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความรู้	4.01	0.27	มาก
2. ทักษะ	4.08	0.30	มาก
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	4.03	0.31	มาก
4. คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล	4.07	0.27	มาก
5. แรงจูงใจ	4.03	0.27	มาก
รวม	**4.04**	**0.23**	**มาก**

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพ กับด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือด้านปริมาณงานกับด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านคุณภาพ	4.03	0.28	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.02	0.28	มาก
3. ด้านเวลา	4.02	0.25	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.03	0.23	มาก
รวม	**4.02**	**0.22**	**มาก**

3. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพการบริการกับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ด้านตามพันธกิจกับด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านตามพันธกิจ	4.01	0.27	มาก
2. ด้านคุณภาพการบริการ	4.02	0.27	มาก
3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.02	0.26	มาก
4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ	4.01	0.29	มาก
รวม	**4.01**	**0.22**	**มาก**

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยรวม .804 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาโดยรวมตัวแปรอิสระสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับโดยรวมตัวแปรตามที่ 1 ประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง .796 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์โดยรวมกับตัวแปรตามที่ 2 ประสิทธิผลปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง .714 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และระหว่างตัวแปรตามประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง .763 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ข้อเสนอแนะสิ่งที่จะเพิ่มสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

5.1 ด้านสมรรถนะควรมีการอบรมความรู้ในตำแหน่ง หน้าที่ กฎระเบียบอยู่เสมอ การพัฒนาทักษะการให้บริการและการสื่อสาร ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบเป็นเลิศ องค์กรที่ดี การสร้างวิสัยทัศนแก่พนักงานและสมรรถนะในการพัฒนาท้องถิ่นทำงานและพื้นที่ตัวเอง

5.2 ด้านประสิทธิภาพ คือ ทัศนคติเชิงบวกที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของเทศบาล การทำงานอย่างทุ่มเท การจัดลำดับความสำคัญของงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานอย่างมีความคุ้มค่าจ้าง การรักษาระเบียบวินัยในเรื่องเวลาทำงานและการลดการเล่นมือถือระหว่างงาน

5.3 ด้านประสิทธิผล การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน การให้บริการที่รวดเร็วตรงกับความต้องการประชาชนและการเรียนรู้พัฒนาตนเองเสมอ การฝึกฝนให้เห็นผลลัพธ์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การฝึกให้เห็นความเสียหายหรือเกิดประโยชน์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การรักองค์กรและประชาชน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี อำเภอหนองกี จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ให้บริการพื้นที่ตามภาระหน้าที่ของเทศบาลที่มีความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะหลายด้าน หลายแนวทางจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ แสดงถึงการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างอยู่ในระดับมาก สามารถปฏิบัติงานได้ออกมาดี ผลงานวิจัยสอดคล้องกับวิชาการของ อดิศร โคตรนรินทร์ และเจียมพล บุญประคม (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะต้องใช้พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ แรงดึงดูดความต้องการและคุณลักษณะอื่น ๆ อันเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุที่สามารถส่งผลต่อการดำเนินการให้บรรลุ และนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรต้องการ

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา เติมเทียน และ ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2565) ศึกษา สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์มีประสิทธิภาพตามการตอบแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด ผลงานวิจัยสอดคล้องกับวิชาการของอรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในทุกด้าน ทั้งด้านตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการบริการ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ มีค่าเฉลี่ยนอยู่ในระดับมาก ผลงานวิจัยสอดคล้องกับวิชาการของ McKinsey & Company (2025) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) องค์กรที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิผลจะเป็นกลุ่มที่เติบโต ท่ามกลางความไม่แน่นอน

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์สินี พันธุ์มณี (2563) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจหรือเจตคติ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการบริการ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าเท่ากับ .796 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าตัวแปรอิสระตัวที่ 5 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าเท่ากับ .745 ส่วนที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ตัวแปรอิสระที่ 1 ความรู้ มีค่าเท่ากับ .524 และสมรรถนะในการปฏิบัติงานพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีค่าเท่ากับ .796 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีค่าเท่ากับ .714 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

โดยรวมมีค่าเท่ากับ .763 ผลงานวิจัยสอดคล้องกับวิชาการของ สิรินยา เสียงเลิศ (2558) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการปรับปรุงผลงานในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพัฒนาขั้นต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาบุคคลปัจเจกบุคคลและเป็นกลุ่มบุคคล

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับธีระสา อยู่โต (2565) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจหรือเจตคติ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการบริการ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 **ข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะในการ**

นำไปใช้ 1.1 ควรเพิ่มสมรรถนะด้านทักษะคอมพิวเตอร์พื้นฐานหรือเทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐาน 1.2 ควรเพิ่มสมรรถนะทักษะการสื่อสาร ประสานงานและถ่ายทอดสาร 1.3 ควรเพิ่มคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลให้กับพนักงานจ้างมีการร่วมมือน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ 1.4 ควรเพิ่มคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลพนักงานจ้างให้รักและผูกพันธ์หวงแหนเทศบาลตำบลหนองกี่ว่าเป็นที่ทำงาน ทำให้ตนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีรายได้เลี้ยงครอบครัวหรือตนเอง 1.5 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ สามารถประเมินคุณภาพของงานเป็นไปตามตัวชี้วัดของเทศบาลตำบล และความคุ้มค่าในการจ้างพนักงานจ้างกับผลการปฏิบัติงาน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับเชิงพฤติกรรมในเชิงลึกกับบุคลากรกับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ 2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล. (2547). ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง. ประกาศวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ.2547.

เทศบาลตำบลหนองกี่. (2566). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569. บุรีรัมย์: เทศบาลตำบลหนองกี่

เทศบาบตำบลหนองกี่. (2569). ทำเนียบบุคลากรเทศบาลตำบลหนองกี่. บุรีรัมย์: เทศบาลตำบลหนองกี่.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ใน สารนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธีระสา อยู่โต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. ใน งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตยา เติมเทียน และศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2565). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 1(2), 27-44.

พิชญ์สินี พันธุ์มณี. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สิรินยา เสียงเลิศ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

อดิศร โคตรนรินทร์ และเจียมพล บุญประคม. (2561). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสร้างบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. ใน รายงานวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ใน การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

McKinsey & Company. (2025). Seven organizational trends that could shape energy and materials in 2025. McKinsey.

Taro, Y. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.). New York Harper and Row Publications.

Williams, Walter. (1971). Social Policy Research and Analysis: The Experience in the Federal Social Agencies. New York: American Elsevier Publishing Co.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*

SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS THAT FACILITATE EDUCATION UNDER TRANSFORMATION TOWARD THE DIGITAL AGE IN NONG SANO–NON KHO EDUCATIONAL INSTITUTION NETWORK SCHOOLS UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

สุภาวรรณ อุตพันธ์[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[3]

Supawan Uttapan[1], Surangkana Manyanon[2] and Charoenwit Somphongtam[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School, Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: aoao16supawan@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2569

Received 3 June 2026; Revised 29 June 2026; Accepted 1 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล และ 2)

Citation:

* สุภาวรรณ อุตพันธ์, สุรางคนา มัณยานนท์ และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2569). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1086-1102.

Supawan Uttapan, Surangkana Manyanon and Charoenwit Somphongtam. (2026). Skills Of School Administrators That Facilitate Education Under Transformation Toward The Digital Age In Nong Sano–Non Kho Educational Institution Network Schools Under The Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1086-1102.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ศึกษาข้อเสนอการพัฒนาทักษะดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 45 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .97 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.51, σ = .690) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.62, σ = .340) และ 2) ข้อเสนอการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลและกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ พัฒนาทักษะการสื่อสารดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประสานงาน เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกัน ขณะที่ครูผู้สอนควรพัฒนาทักษะดิจิทัลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, การศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล

Abstract

This study aimed to: 1) investigate the current and desirable conditions of school administrators' competencies in promoting education amid the transition to the digital era, and 2) examine recommendations for the development of such competencies. The sample consisted of 132 school administrators and teachers from schools within the Nong Sano–Non Kho Educational Network under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5. The research instrument was a 45-item questionnaire. All items demonstrated an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 1.00. The reliability coefficients were .97 for the current-condition scale and .98 for the desirable-condition scale. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall current condition of school administrators' competencies in promoting education amid the transition to the digital era was at a high level (μ = 3.51, σ = .690), whereas the overall desirable condition was at the highest level (μ = 4.62, σ = .340); and 2) the proposed guidelines for competency development indicated that school administrators should enhance their problem-solving competencies through the systematic use of data and analytical processes, strengthen their digital communication skills to improve coordination effectiveness, and foster creative leadership and collaborative practices. Furthermore, teachers should develop their digital competencies and engage in professional knowledge sharing to improve instructional management and establish sustainable professional learning communities.

Keywords: School Administrators' Competencies, Education in the Digital Transformation Era

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้บริหารต้องมีทั้งทักษะด้านเทคนิค (Hard Skills) และทักษะด้านการบริหารคน (Soft Skills) เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโลกดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (Riyanti et al., 2017)

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กำลังเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน ทั้งความแตกต่างด้านแนวคิดระหว่างครูรุ่นเก่าและครูรุ่นใหม่ การยอมรับและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนรู้ที่ยังไม่เท่าเทียมกัน รวมถึงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนกลุ่ม Gen Alpha ซึ่งมีพฤติกรรมการเรียนรู้และ

การใช้เทคโนโลยีแตกต่างจากอดีต ส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษาในบางส่วนยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5, 2568) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัล และพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แช่มช้อย, 2565)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการศึกษาที่กำลังเข้าสู่ยุคดิจิทัลและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลต่อระบบการศึกษาในทุกมิติ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับ

โลกยุคใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร การส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการศึกษาในอนาคต (สุกัญญา แช่มช้อย, 2565)ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลตามแนวคิดของ Riyanti et al. (2017) ซึ่งอธิบายว่าผู้บริหารยุคดิจิทัลจำเป็นต้องพัฒนาทั้งทักษะด้านเทคนิค (Hard Skills) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริหารจัดการ (Soft Skills) ที่เชื่อมโยงและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 9 ทักษะสำคัญ ได้แก่ 1) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ เพื่อใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 3) ทักษะทางเทคนิค ที่ช่วยให้สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือและนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม 4) ทักษะการแก้ปัญหา สำหรับรับมือกับสถานการณ์และความท้าทายที่เกิดขึ้นในองค์กร 5) ทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร 6) ทักษะการสื่อสาร เพื่อถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ และสร้างความเข้าใจร่วมกัน 7) ทักษะความเป็นผู้นำ ในการสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง 8) ทักษะการบริหารจัดการเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 9) ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและแนวทางใหม่ในการจัดการศึกษา โดยทักษะทั้ง 9 ด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน (Riyanti et al., 2017)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 132 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน และครูผู้สอน จำนวน 118 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 ข้อเสนอการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการหาค่าความถี่ (Frequency)

ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลตามแนวคิด ของ Riyanti et.al (2017) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย นำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่าแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .478-.842 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และ 2) สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .526-.871 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธี

ของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี นำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 132 คน จากแบบสอบถามจำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และข้อเสนอการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และหาค่าความถี่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี

เขต 5 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

N = 132

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์	3.42	.735	ปานกลาง	4.70	.290	มากที่สุด
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์	3.50	.765	ปานกลาง	4.55	.328	มากที่สุด
3. ทักษะทางเทคนิค	3.73	.746	มาก	4.52	.484	มากที่สุด
4. ทักษะการแก้ปัญหา	3.60	.723	มาก	4.54	.395	มากที่สุด
5. ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.45	.700	ปานกลาง	4.68	.338	มากที่สุด
6. ทักษะการสื่อสาร	3.34	.687	ปานกลาง	4.72	.252	มากที่สุด
7. ทักษะความเป็นผู้นำ	3.48	.580	ปานกลาง	4.66	.319	มากที่สุด
8. ทักษะการบริหารจัดการเวลา	3.56	.725	มาก	4.58	.395	มากที่สุด
9. ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์	3.48	.547	ปานกลาง	4.63	.227	มากที่สุด
รวม	**3.51**	**.69**	**มาก**	**4.62**	**.34**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.51, σ = .690) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ทักษะทางเทคนิค (μ = 3.73, σ = .746) 2) ทักษะการแก้ปัญหา (μ = 3.60, σ = .723) 3) ทักษะการบริหารจัดการเวลา (μ = 3.56, σ = .725) 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (μ = 3.50, σ = .765) 5) ทักษะความเป็นผู้นำ (μ = 3.48, σ = .580) 6) ทักษะการคิดอย่าง

สร้างสรรค์ (μ = 3.48, σ = .547) 7) ทักษะการทำงานเป็นทีม (μ = 3.45, σ = .700) 8) ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ (μ = 3.42, σ = .735) และ 9) ทักษะการสื่อสาร (μ = 3.34, σ= .687) ตามลำดับ สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.62, σ = .340) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร (μ = 4.72, σ = .252) 2) ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ (μ = 4.70, σ = .290) 3) ทักษะการทำงานเป็นทีม (μ = 4.68, σ = .338) 4) ทักษะความเป็นผู้นำ (μ = 4.66, σ = .319) 5) ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ (μ = 4.63, σ = .227) 6) ทักษะการบริหารจัดการเวลา (μ = 4.58, σ = .395) 7) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (μ = 4.55, σ = .328) 8) ทักษะการแก้ปัญหา (μ = 4.54, σ = .395) และ 9) ทักษะทางเทคนิค (μ = 4.52, σ = .484) ตามลำดับ

สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติด้านทักษะที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยเฉพาะด้านทักษะทางเทคนิคและทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะสำคัญต่อการบริหารงานในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ยังมีบางด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ทักษะการสื่อสาร และทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังมีความต้องการพัฒนาทักษะดังกล่าวเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน ขณะเดียวกัน สภาพที่พึงประสงค์ที่อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านดิจิทัล การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำที่เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของศตวรรษที่ 21 และรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

2. ผลการศึกษา ข้อเสนอการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 3 ด้านแรกที่มีผู้ให้ข้อเสนอการพัฒนามากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

n = 18

ข้อเสนอการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ	ความถี่
1. ทักษะการแก้ปัญหา	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เพื่อให้สามารถตัดสินใจและกำหนดแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจประยุกต์ใช้ Root Cause Analysis (RCA) และระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ	18
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้อาจจัดกิจกรรมระดมความคิด (Brainstorming) และใช้กระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ในการร่วมกันวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม	15
2. ทักษะการสื่อสาร	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ทั้งนี้อาจประยุกต์ใช้ Facebook Page, Line Official หรือเว็บไซต์ของสถานศึกษาในการสื่อสารกับครู ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเป็นระบบ	17
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจนและเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจใช้ Google Meet, Microsoft Teams หรือระบบประชุมออนไลน์ในการสื่อสารและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง	10
3. ทักษะความเป็นผู้นำ	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำโดยสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลและเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้อาจประยุกต์ใช้ Digital Leadership Model ในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	16
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจ	15

และความร่วมมือในการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจใช้กระบวนการ Team-Based Management และ PLC ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

จากตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 3 ด้านแรกที่มีผู้ให้ข้อเสนอการพัฒนามากที่สุด สรุปแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ทักษะการแก้ปัญหา มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อให้สามารถตัดสินใจและกำหนดแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจประยุกต์ใช้ Root Cause Analysis (RCA) และระบบฐานข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ (ความถี่ 18) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ร่วมกับครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้อาจจัดกิจกรรมระดมความคิด (Brainstorming) และใช้กระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ในการร่วมกันวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม (ความถี่ 15)

2. ทักษะการสื่อสาร มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ทั้งนี้อาจประยุกต์ใช้ Facebook Page, Line Official หรือเว็บไซต์ของสถานศึกษาในการสื่อสารกับครู ผู้ปกครองและชุมชนอย่างเป็นระบบ (ความถี่ 17) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจนและเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจใช้ Google Meet, Microsoft Teams หรือระบบประชุมออนไลน์ในการสื่อสารและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 10)

3. ทักษะความเป็นผู้นำ มีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำโดยสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลและเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้อาจประยุกต์ใช้ Digital Leadership Model ในการขับเคลื่อน

การพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ (ความถี่ 16) และ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจใช้กระบวนการ Team-Based Management และ PLC ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 15)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ทักษะทางเทคนิค ทักษะการแก้ปัญหา 3) ทักษะการบริหารจัดการเวลา 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 5) ทักษะความเป็นผู้นำ 6) ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ 7) ทักษะการทำงานเป็นทีม 8) ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ และ 9) ทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ 3) ทักษะการทำงานเป็นทีม 4) ทักษะความเป็นผู้นำ 5) ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ 6) ทักษะการบริหารจัดการเวลา 7) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 8) ทักษะการแก้ปัญหา และ 9) ทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสถานศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การสื่อสาร และการตัดสินใจ ส่งผลให้ผู้บริหารส่วนใหญ่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานได้ในระดับหนึ่ง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นต่อการบริหารงานได้

อย่างคล่องแคล่ว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารบางส่วนยังขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านการใช้ซอฟต์แวร์อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งภาระงานด้านการบริหารที่มีจำนวนมาก ส่งผลให้การฝึกฝนและการประยุกต์ใช้โปรแกรมพื้นฐานยังไม่เกิดความชำนาญเท่าที่ควร ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาคาดหวังให้ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สื่อออนไลน์ และแพลตฟอร์มต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลและการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พอฤทัย บุญรอด (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะด้านดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม แต่ยังมีข้อจำกัดด้านทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานและการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์เพื่อการบริหารจัดการ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์และวางแผนแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้าน ทั้งนี้อาจประยุกต์ใช้กระบวนการวิเคราะห์สาเหตุรากเหง้า (Root Cause Analysis: RCA) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารในองค์กรให้มีความชัดเจน รวดเร็ว และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยอาจใช้ระบบการสื่อสารดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงาน รวมทั้งควรเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขณะเดียวกัน ครูผู้สอนควรพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ในการบริหารจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญยาณี ชอบจิตร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงใน

ยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและซอฟต์แวร์เพื่อการบริหารงาน รวมทั้งส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย สามารถสังเคราะห์เป็น องค์ความรู้ใหม่ (New Knowledge) ได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลไม่ได้เริ่มต้นจาก “ทักษะทางเทคนิค” เพียงอย่างเดียว แต่ต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบจาก การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไปสู่ การทำงานร่วมกัน การสร้างภาวะผู้นำ และการคิดสร้างสรรค์ จึงจะสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน โดยผลการวิจัยพบว่า แม้ผู้บริหารจะมีทักษะทางเทคนิคและการแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง แต่ทักษะที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนา ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยีและซอฟต์แวร์พื้นฐาน และทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยเชื่อมโยงสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการในยุคดิจิทัลเกิดประสิทธิผลสูงสุด และองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ D-LEAD 9 Skills Model ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่เชื่อมโยงจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ และการบริหารเวลา ไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 D-LEAD 9 Skills Model

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาหนองสะโนโนนค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารจัดการภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในระดับที่น่าพอใจ โดยเฉพาะด้านทักษะทางเทคนิคและการแก้ปัญหา อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยีและซอฟต์แวร์พื้นฐาน รวมถึงทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและจัดโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนระบบสารสนเทศแพลตฟอร์มดิจิทัล และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบริหารงานในยุคดิจิทัล ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน พัฒนาการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่วนครูผู้สอนควรพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดังกล่าวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนารูปแบบหรือโปรแกรมเสริมสร้างทักษะผู้บริหารในยุคดิจิทัล และขยายการศึกษาไปยังบริบทอื่นเพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัญยาณี ชอบจิตร. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

พอฤทัย บุญรอด. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏเลยวิชาการครั้งที่ 7 ประจำปี พ.ศ. 2564 “ความท้าทายทางการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคมท้องถิ่นวิถีใหม่”(567-572). สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (2568). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570). อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Riyanti, B. P. D., Sandroto, C. W., & Warmiyati, D. (2017). Hard skill versus soft skill: The development of employee performance. International Journal of Scientific and Research Publications, 7(9), 519–523.

การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโคในพื้นที่ชนบท*

DEVELOPMENT OF COMMUNICATION STRATEGIES FOR THE ACCEPTANCE OF CATTLE FARMING INNOVATIONS IN RURAL AREAS

รัศมี สีตลวรางค์[1], วิทยาธร ท่อแก้ว[2] และ กานต์ บุญศิริ[3]

Ratsamee Seetalavarang[1], Wittayatorn Tokeaw[2] and Karn Boonsiri[3]

[1-3]คณะนิเทศศาสตร์ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[1-3]School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Corresponding Author's Email: rseetalavarang@gmail.com

วันที่รับบทความ : 10 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 10 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อขับเคลื่อนการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโคในพื้นที่ชนบท อันเนื่องมาจากความสำคัญของอุตสาหกรรมโคเนื้อและโคนมต่อเศรษฐกิจชนบทไทยที่กำลังเผชิญกับความท้าทายในยุคเกษตรดิจิทัล ปัญหาหลักที่ศึกษาคือการยอมรับนวัตกรรมล่าช้า (Delayed Adoption) ของเกษตรกรผู้เลี้ยงโคในชนบท โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมของ Rogers (2003) เป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิเคราะห์ วิธีดำเนินการศึกษาเน้นการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงลึกและการสังเคราะห์วรรณกรรมจากงานวิจัยเชิงประจักษ์และเอกสารนโยบายที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์พบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้การยอมรับนวัตกรรมของเกษตรกรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ได้รับข้อมูลผ่านหลาย

Citation:

*รัศมี สีตลวรางค์, วิทยาธร ท่อแก้ว และ กานต์ บุญศิริ. (2569). การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโคในพื้นที่ชนบท. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1103-1115.

Ratsamee Seetalavarang, Wittayatorn Tokeaw and Karn Boonsiri. (2026). Development Of Communication Strategies For The Acceptance Of Cattle Farming Innovations In Rural Areas. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1103-1115.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ช่องทางร่วมกัน ซึ่งมีอัตราการยอมรับนวัตกรรมสูงกว่ากลุ่มทั่วไปประมาณร้อยละ 25-40 นอกจากนี้ การยอมรับนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีอาหารสัตว์และพันธุ์โคปรับปรุง ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 15-30 และต้นทุนการผลิตลดลงร้อยละ 10-20 ขณะที่รายได้สุทธิของเกษตรกรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 20-35 เมื่อเปรียบเทียบกับการเลี้ยงแบบดั้งเดิม บทสรุปของการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องเปลี่ยนจากการส่งสารทางเดียวไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้ที่เข้าใจพลวัตทางจิตวิทยาสังคมของเกษตรกรอย่างแท้จริง โดยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายมุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เกษตรกร และภาควิชาการ เพื่อยกระดับเศรษฐกิจฐานรากในพื้นที่ชนบทอย่างยั่งยืน
คำสำคัญ: การแพร่กระจายนวัตกรรม, กลยุทธ์การสื่อสาร, การเลี้ยงโคในชนบท

Abstract

This academic article aims to analyze the problems and develop communication strategies to promote the adoption of innovative cattle farming practices in rural areas. The study is motivated by the significance of the beef and dairy cattle industry to Thailand's rural economy, which faces increasing challenges in the digital agriculture era. The core problem examined is the delayed adoption of innovation among rural cattle farmers. Rogers' (2003) Diffusion of Innovations theory serves as the primary conceptual framework. The methodology emphasizes in-depth content analysis and literature synthesis from empirical research and relevant policy documents. The analysis reveals that effective communication significantly increases farmer adoption rates, particularly among those receiving information through multiple channels, with adoption rates 25-40% higher than those relying on a single channel. Furthermore, the adoption of feed technology and improved cattle breeds resulted in average yield increases of 15-30% and reductions in production costs of 10-20%, while net income increased by 20-35% compared to traditional farming methods. The study concludes that effective communication must shift from one-way messaging to facilitating a participatory learning process that truly understands

the socio-psychological dynamics of farmers. Strategic recommendations focus on integrating cooperation among government, farmers, and academia to sustainably upgrade grassroots economies in rural areas.

Keywords: Diffusion of Innovations, Communication Strategy, Rural Cattle Farming

บทนำ

การปศุสัตว์ โดยเฉพาะการเลี้ยงโคเนื้อและโคนม ถือเป็นรากฐานทางเศรษฐกิจที่สำคัญของสังคมชนบทไทย ซึ่งเป็นทั้งแหล่งรายได้หลักของเกษตรกรรายย่อย และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความมั่นคงทางอาหารและความยั่งยืนของชุมชน การเลี้ยงโคในชนบทนับเป็นหนึ่งในกิจกรรมทางการเกษตรที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจฐานรากของประเทศไทย เนื่องจากโคสามารถขยายพันธุ์และเจริญเติบโตจนมีมูลค่าสูงขึ้น อีกทั้งยังสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในท้องถิ่น เช่น หญ้า ฟางข้าว และเศษวัสดุทางการเกษตร เป็นอาหารสัตว์ ซึ่งช่วยลดต้นทุนการผลิตและสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Food and Agriculture Organization [FAO], 2021)

อย่างไรก็ตาม ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ภาคการเกษตรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศ (Climate Change) รูปแบบการเลี้ยงโคที่เปลี่ยนไป และการแข่งขันเชิงพาณิชย์ที่สูงขึ้น การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ อาทิ เทคโนโลยีการจัดการอาหารสัตว์แม่นยำ ระบบการตรวจวัดสุขภาพโคอัจฉริยะ หรือนวัตกรรมพันธุกรรม ถือเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ผู้เลี้ยง (กรมปศุสัตว์, 2566) ปัญหาสำคัญที่พบในพื้นที่ชนบทคือ "การปฏิเสธนวัตกรรม" หรือการยอมรับที่ล่าช้า (Delayed Adoption) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (2003) ที่ระบุว่า การแพร่กระจายนวัตกรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับกระบวนการสื่อสารที่สามารถเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มเป้าหมายได้ โดยเฉพาะในบริบทชนบทที่เกษตรกรมีปัจจัยจำกัดด้านการศึกษา อายุ และความกลัวต่อความเสี่ยงเชิงเศรษฐกิจ (Pueyo, 2017)

ช่องว่างที่สำคัญในปัจจุบันคือ การขาดกลยุทธ์การสื่อสารเชิงรุกที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและโครงสร้างทางสังคมของเกษตรกร การสื่อสารส่วนใหญ่มักเป็นการสื่อสารทางเดียว (One-

way communication) จากหน่วยงานรัฐสู่เกษตรกร ซึ่งขาดการวิเคราะห์ขั้นตอนการตัดสินใจในระดับบุคคล (Innovation-Decision Process) ส่งผลให้นวัตกรรมจำนวนมากไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีช่องว่างในด้านการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม (participatory communication) ที่เปิดโอกาสให้เกษตรกรมีบทบาทในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน มากกว่าการรับข้อมูลแบบทางเดียวจากหน่วยงานภาครัฐหรือผู้เชี่ยวชาญ (Leeuwis & van den Ban, 2004)

บทความวิชาการฉบับนี้จึงมุ่งวิเคราะห์แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสาร โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมของ Rogers ผ่านขั้นตอนการสื่อสาร 5 ขั้น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับหน่วยงานรัฐและท้องถิ่นในการลดอุปสรรคด้านการสื่อสาร และสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโคอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของบทความ

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคของการสื่อสารนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อการปฏิเสธหรือการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโคในพื้นที่ชนบท โดยมุ่งเน้นที่ข้อจำกัดด้านการรับรู้และช่องทางการสื่อสารที่ใช้ในปัจจุบัน

2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทของการสื่อสารตามทฤษฎีของ Rogers (2003) ตั้งแต่การได้รับความรู้ (Knowledge) ไปจนถึงการยืนยันการใช้งาน (Confirmation) เพื่อหาจุดวิกฤต (Critical Points) ที่ทำให้การแพร่กระจายนวัตกรรมหยุดชะงัก

3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเชิงรุกและออกแบบรูปแบบการสื่อสารและกลไกการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานส่วนท้องถิ่น เพื่อยกระดับอัตราการยอมรับนวัตกรรมและสร้างความยั่งยืนในการประกอบอาชีพปศุสัตว์

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดนวัตกรรมทางการเกษตร

นวัตกรรมทางการเกษตร (Agricultural Innovation) หมายถึง กระบวนการพัฒนาและนำความรู้ใหม่ เทคโนโลยี หรือแนวปฏิบัติมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร (FAO, 2021) สำหรับการเลี้ยงโคในชนบทไทย นวัตกรรมสำคัญครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ นวัตกรรมด้านพันธุกรรม เช่น การผสมเทียมและการ

คัดเลือกพันธุ์โคที่ให้ผลผลิตสูง นวัตกรรมด้านอาหารสัตว์ เช่น การใช้สูตรอาหารสัตว์เชิงวิทยาศาสตร์เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มน้ำหนัก นวัตกรรมด้านสุขภาพสัตว์ เช่น การตรวจโรคเชิงป้องกันและระบบเฝ้าระวัง และนวัตกรรมดิจิทัลและสมาร์ทฟาร์ม เช่น ระบบติดตามสุขภาพโคแบบเรียลไทม์ผ่านเซนเซอร์ IoT (กรมปศุสัตว์, 2566)

2. ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory)

Rogers (2003) อธิบายการแพร่กระจายนวัตกรรมว่าเป็นกระบวนการที่ความล้ำสมัยถูกส่งผ่านช่องทางสื่อสารไปยังสมาชิกในระบบสังคมในช่วงเวลาหนึ่ง องค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีประกอบด้วย คุณลักษณะของนวัตกรรม 5 ประการ ได้แก่ (1) ข้อได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) (2) ความสอดคล้องกับวิถีชีวิต (Compatibility) (3) ความซับซ้อน (Complexity) (4) ความสามารถในการทดลองใช้ (Trialability) และ (5) ความสามารถในการสังเกตเห็นผล (Observability)

กลุ่มผู้ยอมรับนวัตกรรมแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มตามช่วงเวลาในการยอมรับ ได้แก่ นวัตกร (Innovators) ผู้ยอมรับกลุ่มแรก (Early Adopters) กลุ่มยอมรับตามส่วนต้น (Early Majority) กลุ่มยอมรับตามส่วนปลาย (Late Majority) และกลุ่มล่าช้า (Laggards) กระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม (Innovation-Decision Process) มี 5 ขั้นตอน คือ Knowledge (ความรู้), Persuasion (การโน้มน้าวใจ), Decision (การตัดสินใจ), Implementation (การนำไปปฏิบัติ) และ Confirmation (การยืนยัน) ซึ่งการสื่อสารในแต่ละขั้นต้องใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกัน (Rogers, 2003)

3. ทฤษฎีการสื่อสารเพื่อการพัฒนา

แนวคิดการสื่อสารเพื่อการพัฒนา (Communication for Development) เน้นการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม และการสื่อสารเพื่อการพัฒนาชุมชน Leeuwis (2004) ชี้ว่ากระบวนการสื่อสารนวัตกรรมที่ยั่งยืนต้องไม่ใช่การส่งสารเพียงครั้งเดียว แต่ต้องเป็นการสร้างวงจรการเรียนรู้ (Feedback Loop) ที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาหน้างานได้ทันท่วงที และต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ส่งสาร (Messenger) ไปสู่ผู้อำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้ (Learning Facilitator)

4. แนวคิดการสื่อสารทางการเกษตร

การสื่อสารทางการเกษตรครอบคลุมการส่งเสริมการเกษตร การถ่ายทอดเทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของเกษตรกร งานวิจัยของ Bandiera และ Rasul (2006)

นำเสนอแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) ในสังคมชนบทที่มีความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้น เกษตรกรจะสังเกตผลลัพธ์จากกลุ่มนำร่องอย่างใกล้ชิด หากกลุ่มนำร่องประสบความสำเร็จและสื่อสารความสำเร็จผ่านการบอกเล่าแบบปากต่อปาก จะเกิดปรากฏการณ์การยอมรับตามกันมาเป็นลูกโซ่

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยด้านการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตรของ Long et al. (2016) ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะของนวัตกรรม โดยเฉพาะข้อได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ มิได้มุ่งหมายเพียงผลกำไรที่เป็นตัวเงิน แต่ยังรวมถึงการลดภาระงานและความสะดวกในการจัดการฟาร์ม งานวิจัยด้านการสื่อสารเพื่อการพัฒนาชนบทของ Meijer et al. (2015) ยืนยันว่าการที่เกษตรกรจะเปลี่ยนทัศนคติไปสู่เชิงบวกจำเป็นต้องผ่านกระบวนการยืนยันจากบุคคลที่ใกล้ชิดหรือเกษตรกรต้นแบบ สำหรับงานวิจัยด้านการเลี้ยงโคและการส่งเสริมปศุสัตว์ Ruzzante et al. (2021) พบว่าความพร้อมใช้งานของข้อมูลผ่านโครงข่ายดิจิทัลช่วยลดความเสี่ยงที่เกษตรกรรู้สึก (Perceived Risk) ได้ดีกว่าการส่งเสริมแบบเผชิญหน้าในรูปแบบเดิมเพียงอย่างเดียว

สถานการณ์และความท้าทายของการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโคในพื้นที่ชนบท

1. สภาพปัจจุบันของการเลี้ยงโคในชนบท

การเลี้ยงโคในพื้นที่ชนบทไทยส่วนใหญ่ยังคงใช้ระบบการผลิตแบบดั้งเดิม เกษตรกรรายย่อยพึ่งพิงวิถีการผลิตที่สืบทอดกันมา มีข้อจำกัดด้านต้นทุน และขาดการเข้าถึงองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การเกษตร ปัญหาต้นทุนการผลิตสูงเนื่องจากราคาอาหารสัตว์ที่ผันผวน รวมถึงความสามารถในการจัดการฟาร์มที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ส่งผลให้ผลผลิตต่อหัวโคต่ำกว่าศักยภาพที่ควรจะเป็น (กรมปศุสัตว์, 2566)

2. อุปสรรคต่อการยอมรับนวัตกรรม

อุปสรรคสำคัญต่อการยอมรับนวัตกรรมของเกษตรกรผู้เลี้ยงโคในชนบทสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ข้อจำกัดด้านความรู้และทักษะ โดยเฉพาะในกลุ่มเกษตรกรรายย่อยที่ขาดโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมหรือข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย (Rogers, 2003) (2) ข้อจำกัดด้านเงินทุน ซึ่งทำให้เกษตรกรไม่สามารถลงทุนในเทคโนโลยีราคาสูงได้ (3) ความเชื่อและค่านิยมดั้งเดิม ซึ่งอาจขัดต่อการยอมรับแนวทางการเลี้ยงสัตว์ใหม่ และ (4) การ

เข้าถึงเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึง อันเป็นผลมาจากความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ในชนบท (Tsakiridis et al., 2023)

3. ปัจจัยที่ส่งเสริมการยอมรับนวัตกรรม

ปัจจัยที่ส่งเสริมการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโคในชนบท ได้แก่ บทบาทของผู้นำชุมชนที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำทางความคิด (Opinion Leaders) เกษตรกรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จและยินดีแบ่งปันประสบการณ์ผ่านเครือข่ายสังคม การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงการดำเนินงานของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนที่ช่วยสร้างพื้นที่การเรียนรู้และการแบ่งปันทรัพยากร (Bandiera & Rasul, 2006)

การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโค

1. การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายหลักในการสื่อสารนวัตกรรมการเลี้ยงโคสามารถจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มสำคัญ ได้แก่ (1) เกษตรกรรายย่อย ซึ่งมีข้อจำกัดด้านทุนและความรู้ ต้องการการสื่อสารที่เข้าใจง่ายและเป็นรูปธรรม (2) เกษตรกรรุ่นใหม่ ที่มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (3) กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งมีศักยภาพในการเป็นเครือข่ายการเรียนรู้และการสนับสนุนทางทรัพยากร และ (4) สหกรณ์การเกษตร ที่มีโครงสร้างองค์กรสนับสนุนการกระจายความรู้และเทคโนโลยีสู่สมาชิก

2. การกำหนดสาร (Message Strategy)

สารในการสื่อสารนวัตกรรมการเลี้ยงโคต้องออกแบบให้ตอบโจทย์ความต้องการของเกษตรกรใน 4 มิติสำคัญ ได้แก่ (1) ประโยชน์ของนวัตกรรมที่ชัดเจนและจับต้องได้ (2) ความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจที่แสดงให้เห็นการเพิ่มรายได้หรือลดต้นทุนอย่างเป็นรูปธรรม (3) ความง่ายในการนำไปใช้ที่สอดคล้องกับทรัพยากรและทักษะที่มีอยู่ และ (4) ผลสำเร็จจากเกษตรกรต้นแบบในบริบทใกล้เคียง ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง (Long et al., 2016)

3. การเลือกช่องทางการสื่อสาร

ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโคในชนบทแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่

1) สื่อบุคคล (Interpersonal Media) การสื่อสารโดยตรงผ่านเจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ ผู้นำชุมชน และเกษตรกรต้นแบบ ซึ่งมีความน่าเชื่อถือสูงและสามารถตอบสนองต่อข้อสงสัยได้ทันที

2) สื่อกลุ่ม (Group Media) เวทีชุมชน ศูนย์เรียนรู้เกษตรกร และการศึกษาดูงานฟาร์มต้นแบบ ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย

3) สื่อดิจิทัล (Digital Media) Facebook, LINE กลุ่มเกษตรกร, YouTube และ TikTok ด้านปศุสัตว์ ซึ่งช่วยเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลและความสามารถในการสังเกตเห็นผลลัพธ์ (Observability) แบบเรียลไทม์ (Meunier et al., 2024)

4. การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม

การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Communication) ถือเป็นแกนกลางสำคัญของกลยุทธ์การสื่อสารที่ยั่งยืน ประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้เกษตรกรเป็นผู้ผลิตและแบ่งปันความรู้ การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ที่รวมกลุ่มผู้เลี้ยงโคที่มีความสนใจร่วมกัน และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ที่ให้เกษตรกรมีบทบาทในการกำหนดโจทย์และแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกับนักวิชาการ (Leeuwis, 2004)

5. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาการยอมรับนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยการพัฒนาเครือข่ายเกษตรกรผู้เลี้ยงโคในระดับหมู่บ้านและตำบล การสร้างศูนย์เรียนรู้ต้นแบบที่เป็นพื้นที่สาธิตนวัตกรรมจริง และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อสร้างระบบสนับสนุนที่ครบวงจรและยั่งยืน (Lubell et al., 2011)

รูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโค

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์วรรณกรรม ผู้เขียนเสนอโมเดลกลยุทธ์การสื่อสาร “SMART-COW Communication Strategy” ซึ่งบูรณาการองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสารนวัตกรรมเกษตรสู่ชนบทอย่างเป็นระบบ ดังนี้

S — Stakeholder Engagement การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนตั้งแต่เกษตรกร หน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน ไปจนถึงสถาบันการศึกษา โดยออกแบบการสื่อสารร่วมกัน (Co-design) เพื่อให้สารมีความตรงกับบริบทพื้นที่

M — Message Design การออกแบบสารให้สอดคล้องกับบริบทชุมชน ลดความซับซ้อนทางเทคนิค และเน้นข้อได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) ที่เกษตรกรสามารถประเมินความคุ้มค่าได้ทันที

A — Accessible Communication การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงผ่านหลายช่องทาง โดยคำนึงถึงความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในกลุ่มเกษตรกรสูงอายุ และจัดสรรช่องทางที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

R — Role Model Utilization การใช้เกษตรกรต้นแบบเป็นผู้ถ่ายทอดนวัตกรรม เนื่องจากมีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย ช่วยลดสภาวะ Heterophily และสร้างความน่าเชื่อถือในกระบวนการโน้มน้าวใจ

T — Technology Integration การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น โซเชียลมีเดีย แพลตฟอร์มออนไลน์ และสื่อมัลติมีเดีย เพื่อขยายการเข้าถึงและสร้างการสังเกตเห็นผลลัพธ์ (Observability) แบบเรียลไทม์

COW — Community-Oriented Wisdom การประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับนวัตกรรม โดยไม่ละเลยบริบทวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งจะช่วยเพิ่ม Compatibility ของนวัตกรรม และลดการต่อต้านจากเกษตรกร

โมเดล SMART-COW เชื่อมโยงกับกระบวนการตัดสินใจ 5 ขั้นของ Rogers (2003) โดย S, M และ A รองรับขั้น Knowledge และ Persuasion ในขณะที่ R และ T สนับสนุนขั้น Decision และ Implementation และ COW ทำหน้าที่เสริมสร้างการยืนยัน (Confirmation) ผ่านการยึดโยงกับอัตลักษณ์ชุมชน

ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสาร

การนำกลยุทธ์ SMART-COW ไปประยุกต์ใช้คาดว่าจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนใน 4 ระดับ ดังนี้

ระดับบุคคล (Individual Level)

เกษตรกรจะมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นในการประยุกต์ใช้นวัตกรรม มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อนวัตกรรมในเชิงบวก และมีความมั่นใจในตนเอง (Self-efficacy) สูงขึ้น ส่งผลให้อัตราการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโคเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับการสื่อสารแบบเดิม

ระดับชุมชน (Community Level)

เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ที่เข้มแข็งระหว่างเกษตรกรผู้เลี้ยงโคในพื้นที่ มีการเพิ่มความร่วมมือในชุมชนและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยป้องกันการเลิกใช้นวัตกรรม (Discontinuance) เมื่อเผชิญกับอุปสรรคทางเทคนิค

ระดับเศรษฐกิจ (Economic Level)

เกษตรกรที่ยอมรับนวัตกรรมคาดว่าจะมีต้นทุนการผลิตลดลงร้อยละ 10-20 ผลผลิตเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 15-30 และรายได้สุทธิเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 20-35 เมื่อเปรียบเทียบกับการเลี้ยงแบบดั้งเดิม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากงานวิจัยที่ทบทวนมา (Ruzzante et al., 2021)

ระดับความยั่งยืน (Sustainability Level)

การพัฒนาระบบการเลี้ยงโคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างความมั่นคงทางอาหารและเศรษฐกิจชุมชนในระยะยาว นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่คนรุ่นใหม่ อันเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาภาคปศุสัตว์ชนบทอย่างยั่งยืน (Klerkx & Rose, 2022)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโคในพื้นที่ชนบทผ่านกรอบแนวคิดการแพร่กระจายนวัตกรรมของ Rogers (2003) สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ว่า การสื่อสารเป็นกลไกสำคัญในการสร้างการยอมรับนวัตกรรมการเลี้ยงโค อุปสรรคสำคัญไม่ได้เกิดจากข้อจำกัดทางเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากความล้มเหลวในการบริหารจัดการกระบวนการสื่อสารในแต่ละลำดับขั้นของการตัดสินใจ

การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมช่วยลดช่องว่างระหว่างองค์ความรู้กับการปฏิบัติจริง จุดวิกฤตสำคัญที่สุดคือขั้นตอนการโน้มน้าวใจ (Persuasion Stage) และการตัดสินใจ (Decision Stage) ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือการใช้โครงข่ายความสัมพันธ์แนวนอนและผู้นำทางความคิดในชุมชน การใช้ผู้นำชุมชนและเกษตรกรต้นแบบเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ เนื่องจากช่วยลด Heterophily และสร้างความเชื่อมั่นที่เจ้าหน้าที่รัฐไม่อาจทำได้เพียงลำพัง

การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเชิงรุกจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการสื่อสารแบบเส้นตรง (Linear Message Delivery) ไปสู่การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Collaborative Learning Ecosystem) โดยโมเดล SMART-COW ที่นำเสนอในบทความนี้

สามารถเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับหน่วยงานรัฐและท้องถิ่นในการลดอุปสรรค ปิดช่องว่างการสื่อสาร และสร้างการยืนยัน (Confirmation) ที่นำไปสู่การยอมรับนวัตกรรมอย่างถาวรและยั่งยืน อันจะส่งผลให้ภาคปศุสัตว์ชนบทไทยมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กรมปศุสัตว์. (2566). แผนยุทธศาสตร์กรมปศุสัตว์ พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

Bandiera, O., & Rasul, I. (2006). Social networks and technology adoption in Northern Mozambique. The Economic Journal, 116(514), 869-902. https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2006.01115.x

Baumüller, H. (2012). Facilitating agricultural technology adoption among the poor: The role of information and communication technologies. ZEF Working Paper Series, No. 93. University of Bonn, Center for Development Research (ZEF).

Diederen, P., van Meijl, H., Wolters, A., & Bijak, K. (2003). Innovation adoption in agriculture: Innovators, early adopters, and laggards. Cahiers d'Économie et de Sociologie Rurales, 67, 29-50.

Feder, G., Just, R. E., & Zilberman, D. (1985). Adoption of agricultural innovations in developing countries: A survey. Economic Development and Cultural Change, 33(2), 255-298. https://doi.org/10.1086/451461

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO). (2021). Transforming livestock systems for sustainable development. FAO. https://www.fao.org/3/cb3120en/cb3120en.pdf

Foster, A. D., & Rosenzweig, M. R. (1995). Learning by doing and learning from others: Human capital and technical change in agriculture. Journal of Political Economy, 103(6), 1176-1209. https://doi.org/10.1086/262015

Klerkx, L., & Rose, D. (2022). The politics and ethics of digital agricultural technologies. Sociologia Ruralis, 62(1), 3-15. https://doi.org/10.1111/soru.12365

Leeuwis, C. (2004). Communication for rural innovation: Rethinking agricultural extension. (3rd ed.). Blackwell Science.

Long, T. B., Blok, V., & Coninx, I. (2016). Barriers to the adoption of sustainable innovations in the food sector: A systematic literature review. Journal of Cleaner Production, 112, 70-79. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.06.044

Lubell, M., Cutts, B. B., Roche, L. M., Hamilton, M., Derner, J. D., George, M. R., & Tate, K. W. (2011). Networked governance for imperfect interactions: An agricultural rangeland management perspective. Policy Studies Journal, 39(4), 585-614. https://doi.org/10.1111/j.1541-0072.2011.00425.x

Meijer, S. S., Catacutan, D., Ajayi, O. C., Sileshi, G. W., & Nieuwenhuis, M. (2015). The role of knowledge, attitudes and perceptions in the uptake of agricultural and agroforestry innovations among smallholder farmers in sub-Saharan Africa. International Journal of Agricultural Sustainability, 13(1), 40-54. https://doi.org/10.1080/14735903.2014.912447

Meunier, C., et al. (2024). Social media influence on the adoption of sustainable livestock practices: Evidence from smallholder farmers. Agricultural Systems, 214, 103820. https://doi.org/10.1016/j.agsy.2023.103820

Pannell, D. J., Marshall, G. R., Barr, N., Curtis, A., Vanclay, F., & Wilkinson, R. (2006). Understanding and promoting the adoption of conservation practices by rural landholders. Australian Journal of Experimental Agriculture, 46(11), 1407-1424. https://doi.org/10.1071/EA05037

Rogers, E. M. (2003). Diffusion of innovations (5th ed.). New York: Free Press.

Ruzzante, S., Labarta, R., & Bilton, A. (2021). Adoption of agricultural innovations in the semi-arid

tropics: A systematic review. World Development, 140, 105333. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105333

Sykuta, M. E. (2021). Determinants of agricultural technology adoption: A cognitive economics

perspective. Journal of Agricultural and Applied Economics, 53(2), 163-176. https://doi.org/10.1017/aae.2021.2

Tsakiridis, A., et al. (2023). Digital divide in smart farming: A systematic review of determinants and social implications. Journal of Rural Studies, 100, 103011. https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2023.103011

Wauters, E., Bielders, C., Poesen, J., Govers, G., & Mathijs, E. (2010). Adoption of soil conservation

practices in Belgium: An examination of the theory of planned behaviour in the agri-environmental domain. Land Use Policy, 27(1), 86-94. https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2009.02.009

MONETARY MOTIVATION, NON-MONETARY RECOGNITION, AND PERCEIVED PERFORMANCE APPRAISAL FAIRNESS AS ANTECEDENTS OF JOB SATISFACTION AMONG ADMINISTRATIVE STAFF IN PRIVATE UNIVERSITIES IN QINGDAO, CHINA*

Tiantian Li[1] and Ao Chen[2]

[1-2]International College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Corresponding Author's Email: tiantianliedu@outlook.com

Received 11 May 2026; Revised 20 May 2026; Accepted 22 May 2026

Abstract

This study examined the effects of monetary incentives, non-monetary recognition, and the sense of fairness in performance evaluation on the job satisfaction of administrative staff in private universities in Qingdao. A quantitative cross-sectional survey was conducted using purposive sampling to ensure that the respondents were all administrative staff with sufficient practical experience in institutional assessment. After qualification screening and quality check of responses, 333 valid questionnaires were retained. The data were analyzed using descriptive statistics, reliability analysis, Pearson correlation, one-way ANOVA, and hierarchical multiple regression. The results showed that all three predictors were positively correlated with job satisfaction. In the final regression model, the standardized effect of non-monetary recognition was the strongest (β = 0.34, p

Citation:

* Tiantian Li and Ao Chen. (2026). Monetary Motivation, Non-Monetary Recognition, And Perceived Performance Appraisal Fairness As Antecedents Of Job Satisfaction Among Administrative Staff In Private Universities In Qingdao, China. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1116-1133.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

< 0.001), followed by the sense of fairness in performance evaluation (β = 0.29, p < 0.001) and monetary incentives (β = 0.18, p < 0.001). After adding the three main predictor variables to the demographic control model, the explained variance increased by 52 percentage points, and the complete model explained 59% of the variance in job satisfaction (R^2 = 0.59; adjusted R^2 = 0.58; ΔR^2 = 0.52, p < 0.001). The results of variance analysis further indicated that years of service was the most significant demographic factor associated with job satisfaction. This study contributes to the field of higher education human resource management by demonstrating that the satisfaction of administrative staff is not only dependent on economic incentives but also on recognition and a fair evaluation system. It suggests implementing comprehensive rewards, recognition, and evaluation reforms to enhance the retention rate, morale, and service quality of private university employees.

Key Words: monetary incentives, non-monetary recognition, performance evaluation fairness, job satisfaction, private universities

Introduction

Private higher education has become an important component of China's diversified higher education system. In coastal cities like Qingdao, private colleges and universities are confronted with a highly competitive environment, which is influenced by enrollment pressure, quality assurance requirements, service expectations, and competition in the labor market. These institutional environments make human resource management particularly crucial, as employee morale and stability can affect service delivery, student support, and administrative efficiency.

Administrative staff are the operational backbone of private colleges and universities. They are responsible for tasks such as admissions, student affairs, academic management, finance, human resources, procurement, information

technology, quality assurance, and external coordination (Wu, 2025). Although they may not directly engage in classroom teaching, their work impacts the quality of services provided by the institution and the daily experiences of both students and faculty. However, previous studies on job satisfaction in higher education have focused more on academic staff rather than administrative staff. This has created a gap in both practice and theory, especially in private colleges and universities, where administrative staff may face heavier workloads, limited promotion opportunities, and less transparent evaluation systems.

Job satisfaction is a core indicator for measuring employees' well-being and organizational effectiveness, closely related to their engagement, commitment, service quality and intention to quit (Pelly, 2023). For administrative staff in private universities, satisfaction may be influenced by both material and psychological factors. Material incentives reflect their perception of salary, bonuses, allowances, benefits and performance-related economic incentives. Non-material recognition refers to appreciation, respect, supervisor support, career development opportunities, public praise and trust. The fairness of performance appraisal reflects whether employees consider the results, processes and interpersonal interactions of the appraisal to be fair and transparent.

This research focuses on Qingdao because the city has a dynamic higher education and service industry labor market, making the rationality of compensation, the fairness of recognition and assessment particularly important for administrative staff. The contribution of this study lies in integrating three human resource-related factors into an explanatory model and testing their relative and combined effects on the job satisfaction of administrative staff in private universities. This study aims to provide directly referable evidence for college administrators who are committed to improving employee retention rates, morale, and service quality.

Questions

RQ1. What is the relationship between monetary motivation and job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao?

RQ2. What is the relationship between non-monetary recognition and job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao?

RQ3. What is the relationship between perceived performance appraisal fairness and job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao?

RQ4. To what extent do monetary motivation, non-monetary recognition, and perceived performance appraisal fairness jointly explain job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao?

Objectives

RO1. To examine the relationship between monetary motivation and job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao.

RO2. To examine the relationship between non-monetary recognition and job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao.

RO3. To examine the relationship between perceived performance appraisal fairness and job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao.

RO4. To examine the combined explanatory power of monetary motivation, non-monetary recognition, and perceived performance appraisal fairness in predicting job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao.

Literature Review

Job Satisfaction among Administrators in Private Higher Education Job satisfaction refers to employees' emotional and cognitive evaluations of their

work, including perceptions of compensation, oversight, recognition, workload, career development, organizational support, and fairness (Sun, 2019). In higher education institutions, job satisfaction is closely correlated with employee engagement, service quality, work participation, and retention. Satisfaction is particularly important for administrators, as their work involves ongoing interactions with students, faculty, parents, regulatory bodies, and external partners. The unique characteristics of private universities underscore the importance of job satisfaction (Pepple et al., 2025). Private institutions typically rely on efficient administrative systems to maintain competitiveness and institutional sustainability (Bhuiyan et al., 2023). Administrators may face role ambiguity, heavy workloads during peak periods, and pressure to meet service and compliance requirements. These circumstances suggest that compensation alone cannot explain job satisfaction (Wang, 2022). A more comprehensive explanation should consider economic incentives, recognition, and fairness in assessment practices.

Theoretical Foundations This model is based on three complementary theoretical perspectives. Expectancy theory posits that employees are more likely to develop positive work attitudes when they believe that effort leads to performance, and performance leads to valuable results. From this perspective, monetary incentives should enhance employee satisfaction when employees perceive a meaningful link between their work contributions and financial rewards (Chi et al., 2023). Herzberg's two-factor theory distinguishes between hygiene factors and motivators. Compensation and basic working conditions can prevent dissatisfaction, while recognition, achievement, and development opportunities are more closely associated with positive motivation. This distinction supports the inclusion of both monetary incentives and non-monetary recognition in the model. The perspective of organizational equity and justice emphasizes that employees evaluate not only what they receive but also whether the outcomes, procedures, and interpersonal interactions are fair.

Therefore, the fairness of performance appraisals is expected to affect job satisfaction, as the appraisal system influences compensation, promotion, workload assessment, and employee respect. These theories collectively construct a model in which job satisfaction is determined by financial rewards, recognition, and equity.

Monetary Incentives and Job Satisfaction, Monetary incentives refer to the satisfaction and motivational effect of employees on salaries, bonuses, allowances, benefits, and performance-based financial rewards (Nnubia & Ngige, 2024). Monetary incentives are particularly important in private universities because administrative staff often bear heavy workloads during admissions, registration, evaluation, and accreditation processes. Employees are more likely to feel their value is recognized and thus experience satisfaction when they perceive financial rewards as competitive and commensurate with their workload. However, the effectiveness of monetary incentives may be limited if the allocation rules are unclear or if salary increases are decoupled from performance. Therefore, a positive correlation generally exists between monetary incentives and job satisfaction, but this should be interpreted in conjunction with recognition and fairness.

Non-monetary recognition and job satisfaction: Non-monetary recognition refers to psychological and social forms of appreciation that do not directly involve economic rewards (Iman & Shaikh, 2025). It includes managerial praise, public recognition, respect, trust, professional support, and development opportunities. Recognition is particularly important for administrative staff, as service-oriented work often only receives attention when problems arise, while successful coordination may be taken for granted. Recognition can satisfy employees' needs for respect, belonging, achievement, and professional identity. In private universities where promotions and salary increases may be limited,

recognition can serve as a practical and cost-effective mechanism to improve employee satisfaction and engagement.

Performance Appraisal Fairness and Job Satisfaction Employee-perceived fairness in performance appraisals refers to an employee's judgment on whether the appraisal results, processes, standards, feedback, and interpersonal interactions are fair (Matabane, 2025). It includes distributive fairness, procedural fairness, and interactive fairness. For administrative staff, appraisal fairness is crucial because their work output is sometimes difficult to quantify. Unlike teaching hours or the number of publications, administrative performance may involve coordination quality, responsiveness, problem-solving abilities, document accuracy, and stakeholder communication. When appraisal indicators fail to reflect these contributions, employees may perceive the appraisal system as biased or subjective. A fair appraisal system can clarify expectations, build trust, and increase employee acceptance of management decisions, thereby enhancing job satisfaction.

Conceptual Framework and Hypotheses

Based on the literature review, this study proposes a conceptual model in which monetary motivation, non-monetary recognition, and perceived performance appraisal fairness are independent variables and job satisfaction is the dependent variable. The model reflects an integrated HRM perspective: administrative staff satisfaction is shaped by both tangible rewards and intangible experiences of recognition and justice.

H1: Monetary motivation has a positive effect on job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao, China.

H2: Non-monetary recognition has a positive effect on job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao, China.

H3: Perceived performance appraisal fairness has a positive effect on job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao, China.

H4: Monetary motivation, non-monetary recognition, and perceived performance appraisal fairness jointly explain job satisfaction among administrative staff in private universities in Qingdao, China.

Methodology

This study employed a cross-sectional quantitative survey design to explore the impact of monetary incentives, non-monetary recognition, and performance appraisal fairness on job satisfaction among administrative staff at private universities and affiliated private colleges in Qingdao. Target respondents were administrative or support staff with sufficient work experience and familiarity with the institution's performance appraisal process. Purposeful sampling was used to ensure respondents met the research criteria. Data collection utilized a structured self-administered questionnaire. The questionnaire comprised five sections: demographic information, monetary incentives, non-monetary recognition, performance appraisal fairness, and job satisfaction. All principal variables were measured using a five-point Likert scale, ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). A total of 333 valid questionnaires were collected. Data analysis was performed using SPSS software. Descriptive statistical analysis was used to determine respondent characteristics and variable levels. Cronbach's alpha coefficient was used to test the reliability of the measurement scales. Pearson correlation analysis was used to examine the relationships between principal variables. One-way ANOVA was used to examine differences in job satisfaction among different demographic groups. (Alsharji et al.) Finally, a hierarchical multiple regression analysis was conducted to determine the predictive effects of monetary incentives, non-monetary recognition, and perceived fairness of performance appraisal on job satisfaction, while controlling for demographic variables.

Result

Table1 indicates that the respondent pool is predominantly early- to mid-career, which is consistent with the staffing profile of many private universities where administrative functions are expanding and roles are increasingly professionalized. The gender distribution shows a higher proportion of female respondents, which is also common in service-oriented administrative workforces. Tenure is broadly distributed, allowing meaningful comparison across employment stages (e.g., newer staff vs. more established staff) using ANOVA.

Table 1 Respondent demographic profile (n = 333)

Characteristic	Category	n	%
Gender	Female	193	58.0
	Male	140	42.0
Age	≤ 25	46	13.8
	26–35	142	42.6
	36–45	103	30.9
	≥ 46	42	12.6
Education	Diploma/Associate	38	11.4
	Bachelor	223	67.0
	Master or above	72	21.6
Tenure	< 2 years	61	18.3
	2–5 years	141	42.3
	6–10 years	86	25.8
	> 10 years	45	13.5

Respondents' average perceptions of all constructs were above average. Non-monetary recognition had the highest average, indicating that many respondents felt recognized or valued at least sometimes, but the standard deviation showed significant individual differences. Among all predictors,

perceived fairness had the lowest average, suggesting that perceived fairness is a potential area for improvement in private university administration. Job satisfaction was above average, but not yet at its highest, consistent with a generally stable workforce that remains sensitive to the quality of human resource practices show Table 2.

Table 2 Descriptive statistics of study variables (n = 333)

Construct	Mean	SD	Min	Max
Monetary motivation	3.62	0.74	1.40	5.00
Non-monetary recognition	3.78	0.71	1.33	5.00
Performance appraisal fairness	3.55	0.77	1.20	5.00
Job satisfaction	3.70	0.69	1.50	5.00

Table 3 Correlations among variables

Variable	1	2	3	4
1. Monetary motivation	1.00			
2. Non-monetary recognition	0.52	1.00		
3. Appraisal fairness	0.49	0.57	1.00	
4. Job satisfaction	0.45	0.60	0.58	1.00

Table 3 shows that all predictors are positively associated with job satisfaction. The strongest bivariate association is between non-monetary recognition and job satisfaction, followed closely by appraisal fairness. Monetary motivation also correlates positively with satisfaction, though the association is comparatively smaller. These bivariate results provide preliminary support for H1–H3, but multiple regression is required to determine whether each predictor remains significant when the others are held constant.

Table 4 Reliability statistics for study constructs

Construct	Number of items	Cronbach's α	Interpretation
Monetary motivation	5	0.87	Good internal consistency
Non-monetary recognition	5	0.90	Excellent internal consistency
Performance appraisal fairness	6	0.91	Excellent internal consistency
Job satisfaction	5	0.89	Good-to-excellent consistency

Table 4 indicates that reliability is strong across all constructs. This matters practically because the regression and ANOVA results depend on scale scores that are stable and not dominated by measurement noise. High reliability strengthens confidence that observed relationships reflect meaningful patterns in respondents' perceptions rather than idiosyncratic item variance. In managerial terms, this also implies that the questionnaire can serve as a credible diagnostic tool for internal HR audits if the university wishes to repeat the survey periodically.

Table 5 One-way ANOVA: Job satisfaction differences by demographic categories

Grouping variable	Categories (k)	F / Welch F	p-value	Effect size (η^2)	Interpretation
Gender	2	1.12	0.291	0.003	No meaningful difference
Age group	4	2.46	0.063	0.022	Marginal; small effect
Education level	3	3.18	0.043	0.019	Significant; small effect

Tenure group	4	5.27	0.001	0.060	Significant; small-to-moderate effect

Table 5 suggests that tenure is the clearest demographic factor associated with job satisfaction. The effect size for tenure ($\eta^2 = 0.060$) indicates that while the difference is not dominant, it is large enough to matter operationally: satisfaction patterns differ by employment stage. Education level shows a statistically significant but small effect, suggesting that satisfaction varies slightly across qualification levels, potentially due to differences in role expectations or career opportunities. Gender differences are negligible. These results support the inclusion of tenure and education as control variables in the regression models reported in Section 4.7.

Table 6 Post-hoc comparison (tenure) means job satisfaction by tenure group

Tenure group	Mean	SD	Key interpretation
< 2 years	3.60	0.72	Newer staff show lower satisfaction
2–5 years	3.66	0.68	Stabilizing stage
6–10 years	3.82	0.63	Higher satisfaction; integration/competence gains
> 10 years	3.85	0.61	Highest satisfaction; role security and mastery

Table 6 indicates a clear practical pattern: satisfaction rises with tenure. A plausible organizational explanation is that newer staff face higher uncertainty (role clarity, appraisal expectations, workload adjustment), while longer-tenured staff have accumulated social capital and procedural familiarity. For management, this suggests that onboarding, early-career development, and transparent performance communication may be high-leverage interventions for improving satisfaction among staff who are most likely to disengage or exit.

Table 7 Regression model summary (hierarchical regression)

Model	Predictors entered	R^2	Adjusted R^2	ΔR^2	F change (p)	Interpretation
1	Controls only	0.07	0.06		$p < 0.01$	Demographics explain a small share
2	Controls + main predictors	0.59	0.58	0.52	$p < 0.001$	Substantial added explanatory power

Table 8 Regression coefficients predicting job satisfaction (Model 2)

Predictor	B	SE	β	t	p	Decision
(Constant)	0.74	0.22		3.36	0.001	
Gender (1 = female)	0.04	0.03	0.04	1.21	0.226	ns
Age (ordinal)	0.03	0.02	0.05	1.54	0.124	ns
Education (ordinal)	-0.05	0.02	-0.07	-2.08	0.038	control
Tenure (ordinal)	0.06	0.02	0.09	2.83	0.005	control
Monetary motivation	0.17	0.03	0.18	5.44	<0.001	H1 supported
Non-monetary recognition	0.32	0.03	0.34	9.72	<0.001	H2 supported
Appraisal fairness	0.27	0.03	0.29	8.34	<0.001	H3 supported

Tables provide clear evidence supporting the study hypotheses. First, Model 1 shows that demographic controls explain only a small proportion of variance in job satisfaction (R^2 = 0.07), indicating that satisfaction differences are not primarily driven by respondent background. Second, adding the three HR predictors increases explained variance substantially (ΔR^2 = 0.52), bringing total R^2 to 0.59. This directly supports the integrated-model logic of H4: monetary motivation, recognition, and fairness jointly account for a large share of job satisfaction variability. Third, in Model 2, all three predictors remain positive and statistically significant after controlling for demographics. The standardized coefficients suggest that recognition has the strongest unique association (β = 0.34), followed by appraisal fairness (β = 0.29), and then monetary motivation (β = 0.18).

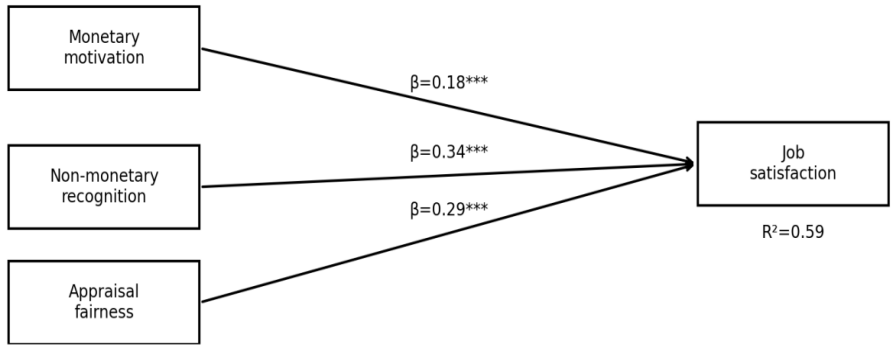


Figure 1 Model Framework Diagram

Discussion

Job satisfaction among administrators at private universities is influenced by both economic and non-economic human resource practices. After controlling for demographic factors, monetary incentives remain significant, indicating that salaries, bonuses, allowances, and performance rewards remain crucial for employees performing high-intensity administrative work. This result aligns with

expectation-based reasoning: employees are more likely to give positive evaluations of their work when they perceive a clearer link between their contributions and financial rewards. Non-monetary recognition has the strongest predictive power for job satisfaction. This result highlights an important characteristic of university administration: much administrative work often goes unnoticed when successful but becomes apparent when problems arise. Recognition from supervisors and the institution can be a powerful psychological resource. Respect, appreciation, trust, and developmental support help employees feel that their contributions are meaningful, enhancing their positive work attitude even with limited financial resources. The fairness of performance appraisals also has a significant positive impact. This finding is particularly important for private universities, as performance appraisals are commonly used to allocate rewards, assess service quality, and manage accountability. Administrative work is sometimes difficult to quantify; therefore, employees may question appraisal results if standards are unclear, or feedback is not adequately explained. A fair performance evaluation system can reduce uncertainty, enhance trust in management, and increase acceptance of institutional decisions. The results of the analysis of variance supplement this finding from the perspective of career stage. Tenure was the most significant factor associated with job satisfaction, with employees of longer tenure showing higher satisfaction. New employees may have lower satisfaction because they are still learning role expectations, institutional processes, and performance evaluation standards. Therefore, private universities should consider newly hired employees as a key group for human resource intervention.

Conclusions

This study investigated the impact of monetary incentives, non-monetary recognition, and performance appraisal fairness on job satisfaction among

administrative staff at private universities in Qingdao, China. The results supported all four hypotheses. Monetary incentives, recognition, and assessment fairness were all significant positive predictors of job satisfaction, collectively explaining 59% of the satisfaction disparity. Among these predictors, non-monetary recognition had the most significant impact, followed by assessment fairness and monetary incentives. These findings suggest that administrative staff satisfaction is not solely determined by compensation; it depends on a well-coordinated human resources system in which employees feel financially supported, socially recognized, and fairly evaluated. By strengthening reward, recognition, and evaluation systems, private universities can improve staff morale, retention rates, and the quality of administrative services.

Recommendations

Private universities should improve the transparency of their assessments by clarifying evaluation criteria, explaining scoring procedures, and providing constructive feedback after assessments. Institutions should standardize recognition mechanisms, including supervisor praise, public recognition, peer recognition, and career development support. Financial incentives should be commensurate with workload, performance contribution, and assessment results, ensuring employees perceive monetary incentives as fair and meaningful. Newly hired administrative staff should receive structured onboarding training, mentorship, and early assessment guidance to reduce uncertainty and improve satisfaction.

Human resources departments should regularly monitor employee satisfaction, recognition, assessment fairness, turnover intention, and service quality to evaluate the effectiveness of human resources reforms.

Limitations and Future Research Directions

First, the sample is limited to administrative staff at private universities in Qingdao, therefore the findings may not be directly generalizable to public universities or other regions. Second, the cross-sectional study design supports predictive associations but cannot determine causal changes over time. Third, this study relies on self-reported perceptions, which may be susceptible to common methodological bias. Future research should employ a longitudinal study design, comparing public and private institutions, including multiple provinces, and examining mediating mechanisms such as perceived organizational support, psychological safety, job engagement, and retention intentions.

References

Alsharji, A. S., Al-Tamimi, A. N. A., & Khudari, M. Employees' Perceptions Of The Impact Of Monetary And Non-Monetary Incentives On Performance And Job Satisfaction: A Case Study From Oman College Of Health Sciences. International Journal of Environmental Sciences, 11(17s), 2025.

Bhuiyan, F., Rana, T., Baird, K., & Munir, R. (2023). Strategic outcome of competitive advantage from corporate sustainability practices: Institutional theory perspective from an emerging economy. Business Strategy and the Environment, 32(7), 4217-4243.

Chi, H., Vu, T. V., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non–financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. Cogent Business & Management, 10(1), 2173850.

Iman, A., & Shaikh, O. A. (2025). Influence of Monetary And Non-Monetary Rewards on Employee Performance. Journal of Social Signs Review, 3(12), 204-224.

Matabane, M. P. (2025). The Effect of Perceived Fairness of Performance Appraisals on Job Satisfaction and Employee Motivation Stellenbosch: Stellenbosch University].

Nnubia, A. L., & Ngige, C. D. (2024). Financial Incentives and Employee Performance of Manufacturing Firms in Anambra State, Nigeria. Journal Of Emerging Trends In Management Sciences And Entrepreneurship, 6(1), 262-281.

Pelly, D. (2023). Worker well-being and quit intentions: is measuring job satisfaction enough? Social Indicators Research, 169(1), 397-441.

Pepple, G. J., Fajulugbe, A. T., Enebeli, J. I., & Makama, L. L. (2025). A CRITICAL COMPARATIVE ANALYSIS OF EMPLOYEES'PERCEPTION OF JOB SATISFACTION IN PUBLIC AND PRIVATE UNIVERSITIES IN CROSS RIVER STATE, NIGERIA. Nnadiebube Journal of Social Sciences, 6(4), 38-56.

Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. International Journal of Human Resource Studies, 9(3), 155-175.

Wang, F. (2022). Job demands amid work intensity: British Columbia school administrators' perceptions. Educational Management Administration & Leadership, 50(6), 1013-1031.

Wu, K. (2025). Innovative Research on Administrative Management Mode of Private Colleges and Universities in the New Era. International Journal of Asian Social Science Research, 2(1), 93-99.

สมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*

COMPETENCIES OF EDUCATIONAL INNOVATOR TO ENHANCE TEACHERS' LEARNING MANAGEMENT IN SCHOOL NETWORK GROUP 10 (PHU LON–PHA LUANG) UNDER UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อุทัย สารารัฐ[1], สุรางคนา มัณยานนท์[2] และ สมหมาย สร้อยนาคพงษ์[3]

Utai Sararat[1], Surangkana Manyanon[2] and Sommai Soinapong[3]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Graduate School, Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: utai.sar@gmail.com

วันที่รับบทความ : 1 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 7 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 9 มิถุนายน 2569

Received 1 June 2026; Revised 7 June 2026; Accepted 9 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู และ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะดังกล่าว ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น–ผาหลวง) สังกัด

Citation:

* อุทัย สารารัฐ, สุรางคนา มัณยานนท์ และ สมหมาย สร้อยนาคพงษ์. (2569). สมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1134-1149.

Utai Sararat, Surangkana Manyanon and Sommai Soinapong. (2026). Competencies Of Educational Innovator To Enhance Teachers' Learning Management In School Network Group 10 (Phu Lon–Pha Luang) Under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1134-1149.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 120 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 13 คน และครูผู้สอน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 40 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .439–.838 และ .440–.836 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และ .97 ตามลำดับ ได้รับแบบสอบถามคืนครบ 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.51, σ = .693) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = .491) และ 2) แนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การพัฒนาครูให้ใช้ข้อมูลและเครื่องมือดิจิทัลในการวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์และการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนการสนับสนุนเครือข่ายวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สมรรถนะ, นวัตกรทางการศึกษา, การจัดการเรียนรู้ของครู

Abstract

The purposes of this study were: (1) to investigate the current and desirable states of educational innovator competency that facilitates teachers' learning management, and (2) to examine recommendations and guidelines for enhancing such competency. The population consisted of 120 participants, including 13 school administrators and 107 teachers from Educational Institution Network Group 10 (Phu Lon–Pha Luang) under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. The research instrument was a 40-item questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) for all items was 1.00. The item discrimination indices ranged from .439 to .838 and from .440 to .836, while the reliability coefficients were .95 and .97, respectively. A total of 120 questionnaires were returned, representing a response rate of 100 percent. Data

were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall current state of educational innovator competency supporting teachers' learning management was at a high level, whereas the overall desirable state was at the highest level; and 2) the recommended approaches for enhancing such competency included developing teachers' capacity to utilize data and digital tools for analyzing and improving instructional practices, promoting Professional Learning Communities (PLCs) and mentoring systems to strengthen analytical thinking and innovation development, and supporting professional networks both within and outside educational institutions to facilitate knowledge exchange and collaborative innovation. These approaches are expected to contribute significantly to improving the quality of student learning outcomes.

Keywords: Competency, Educational Innovator, Teachers' Learning Management

บทนำ

ในยุคที่การศึกษาเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสังคมแห่งนวัตกรรม ครูจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถคิดค้น ประยุกต์ และพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนการสอน (อภิบาล สุวรรณโคตร์, 2563) รวมทั้งใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2564)

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น–ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ยังคงเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของครูให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งในด้านการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมการสอน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษา ดังที่ สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์

(2561) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของจำเป็นต้องสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มอฉะนั้นแล้วอาจส่งผลให้การจัดการเรียนรู้บางส่วนยังไม่สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะดังกล่าวเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น–ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เพื่อให้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะดังกล่าว ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหน่วยงานทางการศึกษาในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. สมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

สมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาเป็นคุณลักษณะสำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 ที่สะท้อนถึงความสามารถในการคิดค้น พัฒนา และประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ครูที่มีสมรรถนะความเป็นนวัตกรจะสามารถออกแบบการ

เรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและนำองค์ความรู้ใหม่มาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของ Dyer and Gregersen (2011) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นนวัตกร (Innovator Competencies) โดยอธิบายว่าบุคคลที่มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมจะมีพฤติกรรมและทักษะที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การค้นพบแนวคิดใหม่และการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร แนวคิดดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูให้มีความเป็นนวัตกรทางการศึกษา โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. ด้านทักษะการตั้งคำถาม 3. ด้านทักษะการสังเกต 4. ด้านทักษะการทดลอง และ 5. ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิจัยเรื่องสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยใช้กรอบแนวคิดสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู ตามแนวคิด ของ Dyer and Gregersen (2011) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. ด้านทักษะการตั้งคำถาม 3. ด้านทักษะการสังเกต 4. ด้านทักษะการทดลอง และ 5. ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น–ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2568 มีโรงเรียนในสังกัด 13 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 120 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 107 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร และศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู ตามแนวคิดของ Dyer and Gregersen (2011) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามนำแสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่าแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .440-.860 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และ 2) สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .439-.838 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยราชธานี นำส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 แบบสอบถามได้รับคืนมา จำนวน 120 ฉบับ มีความสมบูรณ์

ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ตามแนวคิดทักษะการคิดขั้นสูง โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมืองขุขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาค่าความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

n = 120

สมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.54	.695	มาก	4.61	.486	มากที่สุด
2. ด้านทักษะการตั้งคำถาม	3.53	.697	มาก	4.61	.486	มากที่สุด
3. ด้านทักษะการสังเกต	3.43	.699	ปานกลาง	4.57	.502	มากที่สุด
4. ด้านทักษะการทดลอง	3.60	.676	มาก	4.63	.486	มากที่สุด
5. ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย	3.45	.699	ปานกลาง	4.59	.496	มากที่สุด
รวม	**3.51**	**.693**	**มาก**	**4.60**	**.491**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.51, σ = .693) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านทักษะการทดลอง (μ = 3.60, σ = .676) 2) ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (μ = 3.54, σ = .695) 3) ด้านทักษะการตั้งคำถาม (μ = 3.53, σ = .697) 4) ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย (μ = 3.45, σ = .699) และพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะการสังเกต (μ = 3.43, σ = .699) ตามลำดับ สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.60, σ = .491) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านทักษะการทดลอง (μ = 4.63, σ = .486) 2) ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ด้านทักษะการตั้งคำถาม (μ = 4.61, σ = .486) 3) ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย (μ = 4.59, σ = .496) และพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะการสังเกต (μ = 4.57, σ = .502) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายคำไหล-ดอนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

n = 20

ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3	ความถี่
1. ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์และการสร้างแนวคิดใหม่ โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) หรือสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน	14
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวทีนำเสนอผลงานหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และนิทรรศการแสดงผลงานนวัตกรรม เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ร่วมกัน	10
2. ด้านทักษะการตั้งคำถาม	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หรือการให้คำปรึกษาและพัฒนางานแบบมีพี่เลี้ยง เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถาม แลกเปลี่ยนข้อสงสัย และร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้	17
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ การค้นหาความรู้ใหม่ และการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้	12

3. ด้านทักษะการสังเกต	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการสังเกตอย่างเป็นระบบ เช่น การสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน หรือการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Analytics) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกและนำไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	20
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูบันทึก วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลจากการสังเกตผ่านเครื่องมือดิจิทัล เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	13
4. ด้านทักษะการทดลอง	
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมทางการศึกษาในชั้นเรียน พร้อมมีระบบติดตาม นิเทศ และสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	15
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงพัฒนา (Plan-Do-Check-Act: PDCA) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการทดลอง ปรับปรุง และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	10
5. ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย	
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพกับสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา	19
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพออนไลน์ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบเครือข่าย เพื่อขยายมุมมอง เพิ่มโอกาสในการพัฒนา และยกระดับการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	14

จากตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 สรุปแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์และการสร้างแนวคิดใหม่ โดยบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ หรือสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน (ความถี่ 14) และ 2)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเวทีนำเสนอผลงานหรือแนวปฏิบัติที่ดี และนิทรรศการแสดงผลงานนวัตกรรม เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ร่วมกัน (ความถี่ 10)

2.2 ด้านทักษะการตั้งคำถาม มีข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือการให้คำปรึกษาและพัฒนางานแบบมีพี่เลี้ยง เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถาม แลกเปลี่ยนข้อสงสัย และร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ (ความถี่ 17) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ การค้นหาความรู้ใหม่ และการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ (ความถี่ 12)

2.3 ด้านทักษะการสังเกต มีข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการสังเกตอย่างเป็นระบบ เช่น การสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน หรือการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกและนำไปพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (ความถี่ 20) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูบันทึก วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลจากการสังเกตผ่านเครื่องมือดิจิทัล เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (ความถี่ 13)

2.4 ด้านทักษะการทดลอง มีข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมทางการศึกษาในชั้นเรียน พร้อมมีระบบติดตาม นิเทศ และสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 15) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงพัฒนาหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการทดลอง ปรับปรุง และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ (ความถี่ 10)

2.5 ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย มีข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพกับสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (ความถี่ 19) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมเครือข่าย

วิชาชีพออนไลน์ หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในรูปแบบเครือข่าย เพื่อขยายมุมมอง เพิ่มโอกาสในการพัฒนา และยกระดับการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน (ความถี่ 14)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านทักษะการทดลอง 2) ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านทักษะการตั้งคำถาม 4) ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย และพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะการสังเกต ตามลำดับ สำหรับ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านทักษะการทดลอง 2) ด้านทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ ด้านทักษะการตั้งคำถาม 3) ด้านทักษะการสร้างเครือข่าย และพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะการสังเกต ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตั้งข้อสงสัย และใช้คำถามเป็นเครื่องมือในการคิดวิเคราะห์และแสวงหาความรู้ใหม่ จึงทำให้สมรรถนะด้านทักษะการตั้งคำถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะเดียวกันสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูยังต้องการการสนับสนุนให้สามารถตั้งคำถามเชิงลึกและใช้คำถามเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถาม คิดวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ การุณา สีชมพู และคณะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

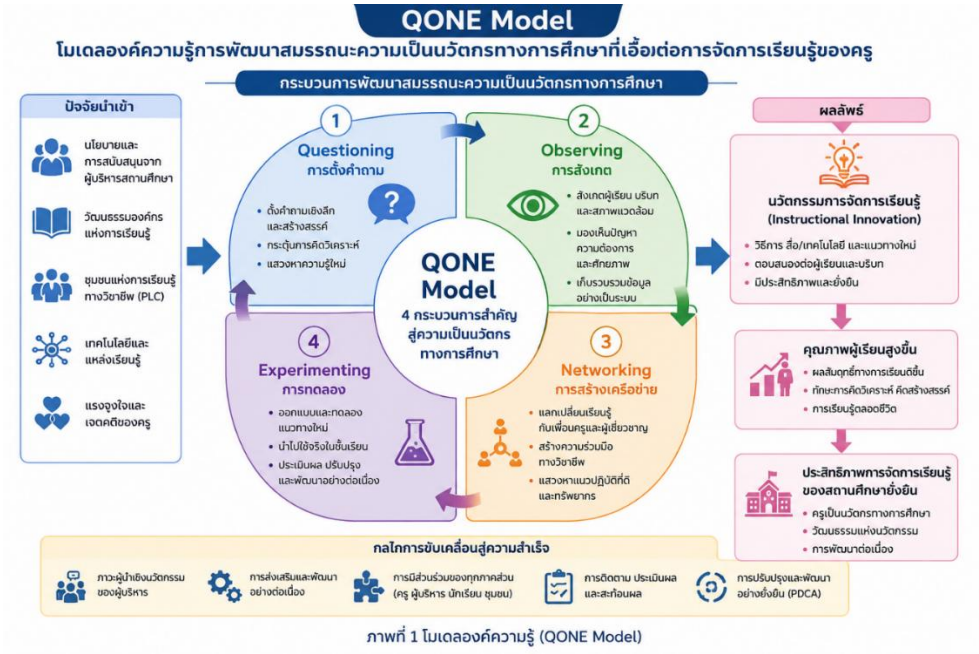
ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้คำถามเพื่อพัฒนาการทำงาน สามารถช่วยให้ครูพัฒนาแนวคิดใหม่และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในทางที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 10 (ภูหล่น-ผาหลวง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าครูมีความต้องการให้สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้เกิดการตั้งคำถาม การแลกเปลี่ยนข้อสงสัย และการร่วมกันคิดวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดการแสวงหาความรู้ใหม่และพัฒนาแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การให้คำปรึกษาแบบมีพี่เลี้ยง และการใช้เทคนิคการตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ศรีสุข (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ และการใช้คำถามเป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน สามารถช่วยให้ครูเกิดแนวคิดใหม่และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในทางที่ดีขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครูควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการส่งเสริมให้ครูมีทักษะการตั้งคำถาม (Questioning) เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการแสวงหาความรู้ใหม่ จากนั้นจึงพัฒนาทักษะการสังเกต (Observing) เพื่อให้ครูสามารถมองเห็นปัญหา ความต้องการ และศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้ง ต่อมาใช้กระบวนการสร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความร่วมมือทางวิชาชีพ ก่อนนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปสู่การทดลอง (Experimenting) และพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เป็น “QONE Model” ประกอบด้วย 4

กระบวนการสำคัญ ได้แก่ Questioning, Observing, Networking และ Experimenting ซึ่งเป็นกลไกที่ช่วยส่งเสริมการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยนำเสนอโมเดล ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรของครูอย่างเป็นรูปธรรม โดย จัดระบบพัฒนาครูให้ใช้ข้อมูลและการสังเกตผู้เรียนอย่างเป็นระบบผ่านเครื่องมือดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมให้ครูกล้าตั้งคำถาม คิดวิเคราะห์ และร่วมกันหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา และสนับสนุนการ

สร้างเครือข่ายวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรม และต่อยอดการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นนวัตกรของครูและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะความเป็นนวัตกรของครูอย่างเป็นรูปธรรม โดย จัดระบบพัฒนาครูให้ใช้ข้อมูลและการสังเกตผู้เรียนอย่างเป็นระบบผ่านเครื่องมือดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หรือระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมให้ครูกล้าตั้งคำถาม คิดวิเคราะห์ และร่วมกันหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรม และต่อยอดการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน อันจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะความเป็นนวัตกรของครูและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านทักษะการสังเกต รองลงมาคือด้านทักษะการสร้างเครือข่าย และลำดับที่สามคือ ด้านทักษะการตั้งคำถาม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งพัฒนาหรือหาแนวทางแก้ไข ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการสังเกตและการใช้ข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือในการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น แบบบันทึกการสังเกต โปรแกรมฐานข้อมูล หรือเครื่องมือดิจิทัล เพื่อให้ครูสามารถนำข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพของครูทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การศึกษาดูงาน หรือเครือข่ายออนไลน์ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แบ่งปันประสบการณ์ รับแนวคิดใหม่ และร่วมกันพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการตั้งคำถามเชิงสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนางาน โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศแบบมีพี่เลี้ยง และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การค้นหาความรู้ใหม่ และการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

การุณา สีชมพู, สมพร พรหมสุวรรณ และกิตติพงษ์ รัตนชัย. (2560). แนวทางการพัฒนาความเป็นนวัตกรทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา, 13(2), 45–60.

วราภรณ์ ศรีสุข. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วารสารการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (2568). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR). อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2561). พฤติกรรมการทำงานและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2564). ครูนักสร้างสรรค์นวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิบาล สุวรรณโคตร์. (2563). การกำหนดนโยบายและการมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. M. (2011). The innovator’s DNA: Mastering the five skills of disruptive innovators. Harvard Business Review, 89(12), 60–67.

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา*

A STUDY OF THE CURRENT SITUATION, DESIRED CONDITIONS, AND ESSENTIAL NEEDS FOR DEVELOPING A COLLABORATIVE NETWORK TO IMPROVE THE QUALITY OF PRIMARY SCHOOLS

วิสิทธิ์ศักดิ์ กาญจนสุวรรณ[1], พายุพงศ์ พายุหะ[2] และ ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์[3]

Wisithsak Kanchanasuwan[1], Bhayubhong Bhayuhah[2] and Chaiyuth Sirisuthi[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

[1-3]Northeastern University, Thailand

Corresponding Author's Email: Wisithsakkanchanasuwan@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 26 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 28 มิถุนายน 2569

Received 17 May 2026; Revised 26 June 2026; Accepted 28 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ 1) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 183 คน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 396 คน และ 3) ครู (หัวหน้าวิชาการ) โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 396 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง

Citation:

*วิสิทธิ์ศักดิ์ กาญจนสุวรรณ, พายุพงศ์ พายุหะ และ ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์. (2569). การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1150-1165.

Wisithsak Kanchanasuwan, Bhayubhong Bhayuhah and Chaiyuth Sirisuthi. (2026). A Study Of The Current Situation, Desired Conditions, And Essential Needs For Developing A Collaborative Network To Improve The Quality Of Primary Schools. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1150-1165.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ของ Krejcie & Morgan และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 95 % มีค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 95 % มีค่าความเชื่อมั่นความต้องการจำเป็นเท่ากับ 95 % สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัย

1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างพันธกรณีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนา เรียงตามลำดับค่าดัชนี ดังนี้ ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนมีค่าสูงสุด ซึ่งแปลความหมายได้ว่า อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพปัจจุบันไปยังสภาพที่พึงประสงค์ รองลงมา ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมร่วม ด้านการสร้างความตระหนักร่วม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตัดสินใจร่วม และด้านการสร้างพันธกรณี โดยมีอัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพปัจจุบันไปยังสภาพที่พึงประสงค์ตามลำดับ

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, ความต้องการจำเป็น, การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ

Abstract

This research aims to study the current situation, desired state, and needs for developing a collaborative network to improve the quality of primary schools. The sample group consisted of: 1) 183 directors of the educational supervision, monitoring, and evaluation group under the Office of the Basic Education Commission; 2) 396 primary school principals; and 3) 396 primary school teachers

(heads of academic affairs). The sample size was determined using the Krejcie & Morgan table and stratified random sampling. The data collection instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 95% for the current situation, 95% for the desired state, and 95% for the needs assessment. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and revised needs prioritization index.

The findings are as follows:

1) The current state of managing collaborative networks to improve the quality of education in primary schools was found to be at a high level. Considering each aspect, the aspect of commitment had the highest average score, while the aspect of trust had the lowest. The overall desired state was at the highest level. Considering each item, the aspect of joint decision-making had the highest average score, while the aspect of participation had the lowest.

2) The results of the needs analysis for managing collaborative networks to improve the quality of education in primary schools showed that the priority index of developmental needs, in order of index value, was as follows: reciprocal interaction had the highest value, which means the rate of developmental change from the current state to the desired state. This was followed by the aspects of trust, joint activities, shared awareness, participation, shared vision, joint decision-making, and commitment, with the rate of developmental change from the current state to the desired state in that order.

Keywords: Current situation, Desired situation, Needs, Development of cooperation networks

บทนำ

คุณภาพของการจัดการศึกษาหรือการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างมาก (Kyriakides and Campbell. 2004) แนวคิดนี้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม เห็นได้จาก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แสดงให้เห็นถึงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรมคุณธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพสถานศึกษา พ.ศ. 2553. 2553) สถานศึกษาต้องปฏิรูปหรือเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบทั้งวัฒนธรรมของความเชื่อ ความคิด และการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการ (Hill and King. 1997) ต้องมีการรวมพลังในการดำเนินงานโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร บุคคล ทั้งภาครัฐและเอกชน การรวมกลุ่มสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถจัดบริการได้กว้างขวางหลายรูปแบบ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546; Li LanQing. 2005) การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ ในมาตรา 22 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ส่วนมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2556) โดยมุ่งหวังให้เกิดกระบวนการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา (Baker and Holsinger. 1996)

ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาที่สำคัญคือ ความด้อยประสิทธิภาพของการศึกษาไทยที่รัฐต้องเปลี่ยนการจัดการศึกษาใหม่ ในเรื่องการจัดสรรงบประมาณ การจัดลำดับความสำคัญของการลงทุน การกระจายอำนาจลงสู่หน่วยปฏิบัติเพื่อเพิ่มความหลากหลายที่จัดการศึกษาที่เน้นตัวเด็กและสนอง ความต้องการของท้องถิ่น การระดมกำลังเพื่อการจัดการศึกษา (All for Education) แทนการจัดการในลักษณะที่ยึดติดเชิง

ภารกิจ/หน้าที่ (Function) ว่าการศึกษาเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการอย่างเดียว ซึ่งมีระบบบริหารที่ติดยึดกับกฎระเบียบสูงมากกว่าการบริหารเพื่อเป้าหมาย อีกทั้งไม่จัดลำดับความสำคัญในการลงทุนเพื่อเด็ก การบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ คุณภาพการศึกษาของเครือข่ายโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะเครือข่ายความร่วมมือที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน และการปิดกั้นโอกาสของภาคีเครือข่ายของสังคม การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. 2557; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556) ดังนั้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญยิ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่หลายฝ่ายควรเข้ามาร่วมสร้างสรรค์วิธีการ ไม่ปล่อยให้เป็นเรื่องของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัตของความรู้นำมาซึ่งเงื่อนไขที่ซับซ้อนที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันหลายมิติโดยเฉพาะมิติทางด้านสังคม เศรษฐกิจและความเลื่อมล้ำ (ไพโรจน์ คีรีรัตน์. 2554) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาต้องดำเนินงาน โดยมีแนวคิดที่น่าสนใจและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย เช่น กระบวนการพัฒนาโดยการใช้ข้อมูลอย่างชาญฉลาด การจัดการความรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งการนำแนวคิดเหล่านี้ไปดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องของสถานศึกษามิใช่เป็นการเพิ่มภาระงานที่มากขึ้น แต่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีระบบหรือวิธีการพัฒนา ในการขับเคลื่อนให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556) ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมาช่วยให้การทำงานร่วมกันในทีมประสบความสำเร็จโดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์และการแสวงหาผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร และบุคคล ทั้งภาครัฐและเอกชน และการรวมกลุ่มสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังอำนาจให้สถานศึกษา สามารถจัดบริการได้กว้างขวางหลายรูปแบบ โรงเรียนในฐานะเป็นองค์กรทางสังคมที่มีเป้าหมายร่วมกันและมีการเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก (Gee. 1996) จึงเกิดแนวคิดของการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในรูปแบบของความร่วมมือในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยการจัดการศึกษาและสร้างเครือข่ายทางการศึกษาระหว่างสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพแก่เด็กและเยาวชนของชาติ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาในรูปแบบใหม่จึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการที่จะทำให้นักพัฒนาปรับเปลี่ยนแนวคิดและบทบาทของตนในการเป็นผู้กระตุ้นและดึงศักยภาพของประชาชนให้

เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มากขึ้น ด้วยประสบการณ์ของการพัฒนาที่ผ่านมาเป็นส่วนช่วยทำให้มองเห็นการนำแนวคิดการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของประชาชนมาเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่สำคัญ ทำให้มองเห็นได้ชัดเจนว่าความหมายของการพัฒนาไม่ว่าจะกว้างขวางครอบคลุมเพียงใด จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาในทุกเรื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2545)

จากการศึกษาแนวคิดการทำงานในเครือข่ายประสบความสำเร็จ คือ ความร่วมมือ (collaboration) (Luthans. 2002) ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคล จากการศึกษาพบว่า ความร่วมมือมิได้ส่งผลเพียงแค่ให้การทำงานในเครือข่ายประสบความสำเร็จเท่านั้น หากยังส่งผลให้การดำเนินงานอื่น ๆ ประสบความสำเร็จด้วย อาทิ การปฏิรูปสถานศึกษา การปฏิรูป การเรียนรู้ การพัฒนาครู (Southworth. 2000; O'shea & O'shea. 2002) ความร่วมมือจึงเป็นแนวทางที่ควรส่งเสริมและทำให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล กลุ่ม และองค์กร ทั้งนี้ Mathews (1996) ได้เสนอแนวคิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและระดับความเข้มแข็งของการรวมพลังในชุมชนเพื่อให้เห็นช่องทางและโอกาสในการพัฒนาคือ โครงสร้างพื้นฐานที่ดี ได้แก่ โอกาสและแหล่งพบปะแลกเปลี่ยนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนการรวมกลุ่มกันของคนในชุมชน กระบวนการเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกันระหว่างคนในชุมชน ลักษณะความเป็นผู้นำและภาวะผู้นำของประชาชนในชุมชน ระดับความต้องการเกี่ยวกับการพึ่งตนเองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตน ความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนกับสถาบันต่าง ๆ ความรู้สึกในการเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชน ความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ และศักยภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน Anthony (1978) กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมีมากขึ้นเมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น มีหลายคนช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกัน เกิดความรอบคอบและการติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดียิ่งขึ้น ซึ่งการทำงานในลักษณะเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาเป็นทางเลือกประการหนึ่งที่มีความสำคัญมากขึ้น (วีระศักดิ์ เครือเทพ. 2557) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือควรอยู่บนพื้นฐานวัตถุประสงค์ร่วม มีความรัก มีการกระทำร่วมกันและมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการทำงานร่วมกัน มีการแบ่งงานกันทำ มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน บทบาทของความร่วมมือจะขยายออกไปจากการให้ความร่วมมือทางด้านการศึกษาไปสู่ความร่วมมือในการสร้าง

ความเข้มแข็งในด้านอื่นอีก โดยเฉพาะเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดกลุ่มบุคคล หรือหน่วยงาน องค์กร ที่สมัครใจที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ (อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์. 2540) องค์ประกอบหลักของเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ การมีสมาชิกผู้นำเครือข่าย การมีส่วนร่วมของสมาชิก การเรียนรู้ร่วมกัน การลงทุน การสื่อสาร มีกิจกรรมร่วมกัน การมีผลประโยชน์ร่วมกันและความสนใจร่วมกัน รวมทั้งสมาชิกต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาค สมัครใจ การแลกเปลี่ยนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานโดยมีจุดหมายร่วมกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2545; ชินสัคค สุวรรณอัจฉริย. 2549; Greenberg and Baron. 2008) ด้าน Keith Walker, Benjamin Kutsyuruba, Brian Noonan (2011) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว เพราะการดำเนินงานมีลักษณะเป็นพหุภาคีไม่ใช่หน้าที่ของภาครัฐ หรือเอกชนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนโดยเริ่มตั้งแต่การเริ่มสร้างเครือข่ายการตรวจติดตาม การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ควบคู่ไปกับการดำเนินงานเครือข่าย เนื่องจากการดำเนินงานด้านโครงสร้างเครือข่ายจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์มากกว่าเป็นรูปแบบคงที่ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้จริงและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนประถมศึกษา

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู ได้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา โดยมุ่งศึกษาการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และจะต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน ตลอดทั้งสังคมโดยรวม การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อ

พัฒนาการเรียนรู้ต้องอาศัยความรับผิดชอบร่วมทั้งในระดับประเทศ ระดับเครือข่าย และระดับสถานศึกษา ทั้งนี้ต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารหรือการจัดศึกษา การจัดการการเรียนรู้ มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนและการสอนเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดเกี่ยวข้องกับแนวคิดหลากหลายกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สังคมไทยในปัจจุบันกำลังเรียกร้องความรับผิดชอบร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง ในระดับประเทศ และระดับสถานศึกษาซึ่งต้องศึกษาถึงระดับชั้นเรียน เพราะเกี่ยวข้องกับคุณภาพของหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ อันจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังนี้ ในบริบทของการศึกษาคำว่า “คุณภาพ” มีหลากหลายความหมายและยังไม่สามารถลงข้อสรุปที่ชัดเจน (รัตนา ดวงแก้ว. 2546.)

UNICEF (2000 : 4-20) ได้ให้ความหมาย “คุณภาพ” ไว้ว่า หมายถึงคำที่มักใช้ในความหมายเดียวกับคุณภาพ ได้แก่ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) และความเสมอภาค (Equity) ถึงแม้คำจะแตกต่างกันแต่นักการศึกษาปัจจุบันเห็นสอดคล้องกันว่า คำเหล่านี้ประกอบกันเป็นมิติพื้นฐานของการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้น คุณภาพการศึกษาตามแนวคิดของ UNICEF จึงพิจารณาจาก 5 ประการ คือ 1) ผู้เรียนที่มีคุณภาพ (Quality Learners) หมายถึง ผู้เรียนที่มีสุขภาพแข็งแรง มีภาวะโภชนาการที่ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือการเรียนรู้จากครอบครัวและชุมชน 2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (Quality Learning Environments) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย ป้องกันการคุกคามทางเพศ และมีการจัดหาทั้งทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ เหมาะสม 3) เนื้อหาที่มีคุณภาพ (Quality Content) หมายถึง เนื้อหาต้องสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร หนังสือ สื่อ อุปกรณ์การเรียน และ ทักษะพื้นฐาน โดยเฉพาะการอ่านออก เขียนได้ และการคิดคำนวณ รวมถึงทักษะชีวิตที่เด็กจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพที่ดี ความปลอดภัย ความรู้เรื่องเพศศึกษา การโภชนาการ การป้องกันการติดเชื้อต่าง ๆ อาทิเช่น โรคเอดส์ 4) กระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ (Quality Processes) หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ครูเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในบรรยากาศของห้องเรียนนอกห้องเรียนมีการ บริหารจัดการที่ดี ครูมีทักษะการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนและลดช่องว่างความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 5) ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ (Quality Outcomes) หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะต้องสะท้อนถึง

ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เชื่อมโยง กับเป้าหมายการศึกษาของชาติ และการมีส่วนร่วมของสังคม สรุปได้ว่าคุณภาพการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม ปณิธานและภารกิจของการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาตามนโยบายการพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ ตลอดจนปณิธานและ ภารกิจเฉพาะในการจัดการศึกษา ดังนั้นคุณภาพการศึกษาควรประกอบด้วยผู้เรียนที่มีคุณภาพ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เนื้อหาที่มีคุณภาพ กระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ นั่นคือผลที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาเครือข่ายชุมชนความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 1) ประชากรในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย (1) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 คน (2) ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 28,715 คน และ (3) ครู (หัวหน้าวิชาการ) โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 28,715 คน 2) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย (1) ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 คน (2) ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 396 คน และ (3) ครู (หัวหน้าวิชาการ) โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 396 คน

3. เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาแนวคิด หลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 1) ร่างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเครือข่ายความ

ร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา มีองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือ (Collaboration Network) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ (1) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) (2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Common vision) (3) การมีส่วนร่วม (Participation) (4) ความไว้วางใจ (trust) (5) การสร้างความตระหนักร่วม (Awareness) (6) การสร้างพันธกรณี (Obligation) (7) การปฏิบัติกิจกรรมร่วม (Collaborate) และ (8) การตัดสินใจร่วม (Decision Making) 2) นำเสนอร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 3) ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 4) นำสารสนเทศที่ได้จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญไปใช้ในการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ 5) จัดพิมพ์แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อนำไปใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2 การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of Item Objective Congruence)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการประสานความร่วมมือดังต่อไปนี้ 1) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา และครู (หัวหน้าวิชาการ) โรงเรียนประถมศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถามถึง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา และครู(หัวหน้าวิชาการ) โรงเรียนประถมศึกษาทางไปรษณีย์ และ 3) ผู้วิจัยประสานเพื่อขอข้อมูลในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งข้อมูลตอบกลับภายในระยะเวลาที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นมาปรับปรุง

6. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากข้อ 4 มาวิเคราะห์หาค่า

ดัชนีลำดับความสำคัญ (Priority Setting)ของความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยใช้สูตร (สุวิมล ว่องวานิช. 2550)

$$\text{PNI modified} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ PNI modified คือ ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพที่พึงประสงค์

D คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนสภาพปัจจุบัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังตาราง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ระดับการปฏิบัติโดยภาพรวม

ที่	การจัดการเครือข่ายความร่วมมือ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\overline{X}$	S.D	ระดับปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D	ระดับปฏิบัติ
1	ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	3.62	.87	มาก	4.80	.38	มากที่สุด
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.73	.63	มาก	4.77	.36	มากที่สุด
3	ด้านการมีส่วนร่วม	3.69	.62	มาก	4.75	.36	มากที่สุด
4	ด้านความไว้วางใจ	3.65	.80	มาก	4.81	.37	มากที่สุด
5	ด้านการสร้างความตระหนักร่วม	3.71	.74	มาก	4.81	.36	มากที่สุด
6	ด้านการสร้างพันธกรณี	3.85	.67	มาก	4.81	.38	มากที่สุด
7	ด้านการปฏิบัติกิจกรรมร่วม	3.66	.78	มาก	4.81	.40	มากที่สุด

8	ด้านการตัดสินใจร่วม	3.81	.73	มาก	4.82	.36	มากที่สุด
	โดยรวม	**3.71**	**0.73**	**มาก**	**4.79**	**0.37**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างพันธกรณีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการสร้างพันธกรณีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการตัดสินใจและด้านความตระหนักมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับ Walker และคณะ (2011) ได้ศึกษาความไว้วางใจในการบริหารงานในสถานศึกษามีความเปราะบางมาก จากการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญถึงรับรู้มีเกี่ยวข้องกับความไว้วางใจ แต่ด้านที่เปราะบางของการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษามักจะมีการจัดการกับความไว้วางใจที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือจะถูกคุกคามและความสัมพันธ์ ไว้วางใจที่จะแตกแยกเชื่อถือที่เกี่ยวข้องปัญหาความเปราะบางให้ความไว้วางใจและบ่อยครั้งที่ดูเหมือนจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้บริหารระดับต้นและอื่น ๆ ทีมงาน ผู้ปกครองและนักเรียน ผู้ว่าจ้างส่วนใหญ่ของเวลาในขณะที่ผู้นำรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบส่วนบุคคลที่จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแน่ใจว่าทั้งหมดถูกรักษาไว้และถ้าแตกแยกบูรณะความเชื่อที่แพร่หลายในหมู่ผู้เข้าร่วมในการศึกษาคือความไว้วางใจความสัมพันธ์ที่เปราะบางและแม้ว่าความแตกแยกมักจะเป็นเรื่องที่หวังในการบูรณะและการฟื้นริเริ่ม คุณค่าการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจการตัดสินใจทางจริยธรรมและสถานการณ์

ไว้วางใจระหว่างผู้บริหารโรงเรียนแคนาดา ในขณะที่การอภิปรายของความไว้วางใจและหน่วยงานคุณธรรมนำเสนออย่างแน่นอนในวรรณคดีศึกษาไม่มากคือที่รู้จักกันเกี่ยวกับบทบาทของตัวเองรับรู้ของหัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้บริหารระดับต้น เป็นทั้งตัวแทนคุณธรรมและนายหน้าไว้วางใจ นอกจากนี้เป็นที่รับรู้จำเป็นสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพในพื้นที่ของความไว้วางใจในการเป็นผู้นำด้านการศึกษาหลักสำคัญแคนาดาไว้ใจครูใหญ่กรอบของความจำเป็นคือ ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ส่วน Agosto และคณะ (2013) ได้ทดสอบการศึกษาประโยชน์ของการผสมผสานการใช้เทคโนโลยีทางสังคมเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ในหลักสูตร Face-To-Face การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าหลักสูตร LIS การสอนแบบดั้งเดิมจะได้รับประโยชน์กว่าใช้วิธีผสมผสมผสานการศึกษาที่ประกอบด้วยวิชาสังคมเทคโนโลยี โดยมีเงื่อนไขว่าการผสมจะทำด้วยความระมัดระวังและความคิดการวางแผนรู้วิธีที่ดีที่สุดเพื่อโครงสร้างผสมผสาน หลักสูตรสามารถเรียนรู้การทดลองและข้อผิดพลาดกระบวนการกับหลักสูตรตัวอย่างในปัจจุบัน เช่น การมีส่วนร่วมของนักเรียนไม่เท่ากัน พิสูจน์แล้วว่าเป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง ในหมู่นักเรียนที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น ความร่วมมือที่แท้จริงเกิดขึ้นเฉพาะการมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และการสังเคราะห์ การให้สัมผัสกับเทคโนโลยี สังคมไม่ได้อยู่ในตัวเอง แต่การทำงานร่วมกันและการสร้างชุมชนร่วมกัน ไม่เพียงแต่จะต้องได้รับการ จัดสรรเทคโนโลยีที่เลือกพวกเขาจะต้องถูกรวมเข้ากับการเรียนการสอน/การเรียนรู้ สภาพแวดล้อม (ไม่ว่าจะออนไลน์หรือแบบผสมผสาน) ในรูปแบบที่สนับสนุนพฤติกรรมของนักเรียนที่ต้องการและผลการเรียนรู้ เกณฑ์สำหรับการเลือกเทคโนโลยีเพื่อที่นักเรียนที่ประสบความสำเร็จการทำงานร่วมกัน รวมถึงการสนับสนุนที่แข็งแกร่งของการอำนวยความสะดวก การทำงานร่วมกัน ของนักเรียนได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้การบูรณาการที่ประสบความสำเร็จ ในสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน/การเรียนรู้ ต้องมีระดับสูงของการมีส่วนร่วมจากอาจารย์ผู้สอน ที่สำคัญของการทำงานร่วมกันที่จะเพิ่มขึ้นคือ อาคาร ชุมชน มีส่วนร่วมและเรียนรู้ของนักเรียน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีกรอบแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในด้านการสร้าง

ความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน 2. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างความน่าเชื่อถือ การตัดสินใจเชิงจริยธรรม และการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อลดความเปราะบางของความไว้วางใจในองค์กร **ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้** 1. โรงเรียนประถมศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่อง เช่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมเครือข่ายสม่ำเสมอ และการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกระดับในกระบวนการพัฒนาเครือข่าย โดยออกแบบกลไกการมีส่วนร่วมที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการมีส่วนร่วมที่เป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือที่ยั่งยืน **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในเครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนประถมศึกษาในบริบทไทย เพื่อให้เข้าใจสาเหตุและแนวทางแก้ไขได้อย่างรอบด้านกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ 2. การวิจัยรูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) ของโรงเรียนประถมศึกษาในแต่ละบริบทพื้นที่ เพื่อนำมาพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. “กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพสถานศึกษา พ.ศ. 2553,”. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก หน้า 22 - 35 (2 เมษายน 2553).

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). การจัดการเครือข่าย:กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ส. เอเชียเพลส.

ชินสัคค สุวรรณอัจฉริย. (2549). เครือข่ายทางสังคม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2549). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ไพโรจน์ คีรีรัตน์. (2554). การสอนครูทำวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รัตนา ดวงแก้ว. (2546). การประยุกต์ใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2557). วรรณกรรมปริทัศน์เรื่อง Governing by Network. สถาบันพระปกเกล้า.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

———. (2556). การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 เล่ม 5. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). สะท้อนปัญหาและทางออกตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย. วารสารการศึกษาไทย, 11(116), 3–11.

อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์. (2540). พัฒนากรอบความคิดและเครื่องชี้วัดเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการศึกษากับชุมชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

Agosto, D. E., et al. (2013). Testing the benefits of blended education: Using social technology to foster collaboration and knowledge sharing in face-to-face LIS courses. Journal of Education for Library and Information Services, 54(2), 94–107.

Anthony, W. P. (1978). Participative management. Addison-Wesley.

Baker, D. P., & Holsinger, D. B. (1996). Human capital formation and school expansion in Asia: Does a unique regional model exist? International Journal of Comparative Sociology, 37, 159–173.

Gee, J. (1996). Social linguistics and literacies: Ideology in discourses. Falmer Press.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). Behavior in organizations (9th ed.). Prentice Hall.

Hill, M. A., & King, E. M. (1993). Women's education in developing countries. Johns Hopkins University Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Li, L. (2005). Education for 1.3 billion: Former Chinese Vice Premier Li Lanqing on 10 years of education reform and development. Penguin Books.

Luthans, F. (2002). Organizational behavior. McGraw-Hill.

O'Shea, D. J., & O'Shea, L. J. (1997). Collaboration and school reform: A twenty-first century perspective.

Southworth, G. (2014). How primary school learn.

UNICEF. (2000). Defining quality in education. United Nations Children's Fund.

Walker, K., et al. (2011). The fragility of trust in the world of school principals. Journal of Educational Administration, 49(5), 471–494.

การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*

ADMINISTRATION OF STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHAIYAPHUM AREA 1

เทวินทร์ ลาภประเสริฐ[1], สุพล จอกทอง[2] และ ทวีศักดิ์ แก้วอาษา[3]

Tewin Labprasert[1], Suphon Jokthong[2] and Thaweesak Kaewasa[3]

[1-3]คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Petchtawin@gmail.com

วันที่รับบทความ : 14 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 16 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 18 พฤษภาคม 2569

Received 14 May 2026; Revised 16 May 2026; Accepted 18 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 2,095 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่ม แบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

Citation:

*เทวินทร์ ลาภประเสริฐ, สุพล จอกทอง และ ทวีศักดิ์ แก้วอาษา. (2569). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1166-1180.

Tewin Labprasert, Suphon Jokthong and Thaweesak Kaewasa. (2026). Administration Of Student Care And Support System Of School Administrators Under The Primary Educational Service Area Office Chaiyaphum Area 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1166-1180.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าควรเน้นการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มสารสนเทศมาใช้ในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและการคัดกรอง เพื่อความรวดเร็วและแม่นยำ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
คำสำคัญ: การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

Abstract

This research aimed to: 1) study and compare the level of student care and support system administration, and 2) study guidelines for promoting student care and support system administration in schools under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 1. The sample consisted of 2,095 school administrators and teachers, determined by Krejcie and Morgan's sample size table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 0.80 – 1.00 and a reliability coefficient of 0.94. Statistics used included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test

The research findings were as follows 1. The overall level of student care and support system administration by school administrators under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 1 was at a high level. 2. A comparison of student care and support system administration classified by position showed significant differences, whereas no significant differences were found by educational level and school size. 3. Guidelines for developing student care and support system administration revealed that emphasis should be

placed on promoting the use of digital technology and information platforms for individual student identification and screening to enhance speed and accuracy, as well as building strong collaborative networks among schools, parents, and communities.

Keywords: Student Care and Support System Management, School Administrators, Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติในอนาคต การศึกษาจึงเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครอบคลุมและทั่วถึง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากเป็นกลไกที่ช่วยให้นักเรียนได้รับการส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในมิติของการเรียนรู้ สุขภาพจิต และการปรับตัวในสังคม แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ขณะที่นโยบาย Thailand 4.0 เน้นการนำเทคโนโลยีมาเสริมประสิทธิภาพการดูแลนักเรียนให้มีความทันสมัยและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2561; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาทั่วประเทศ พบว่ายังคงมีปัญหาและอุปสรรคในหลายด้าน ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ยังขาดความต่อเนื่อง ความไม่เพียงพอของงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุน ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดทักษะและความเข้าใจในการบริหารจัดการระบบดังกล่าวอย่างเป็นองค์รวม ปัญหาเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการดูแลนักเรียน และอาจนำไปสู่ปัญหาที่

ซับซ้อนในระยะยาว เช่น ปัญหาพฤติกรรม ปัญหาการออกกลางคัน และปัญหาสุขภาพจิตของนักเรียน

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวนมากและครอบคลุมพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งในด้านบริบทชุมชน เศรษฐกิจ และสังคม พบว่าการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังคงประสบปัญหาในเชิงปฏิบัติหลายประการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของชัชวาลย์ ระดาฤทธิ์ (2567) ที่ระบุว่าการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในพื้นที่ดังกล่าวยังต้องการการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในด้านการบูรณาการเทคโนโลยี และการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนระบบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังไม่พบการศึกษาที่มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงในบริบทของพื้นที่นี้อย่างเป็นระบบ จึงนับเป็นช่องว่างทางวิชาการที่สมควรได้รับการศึกษาอย่างเร่งด่วน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู และเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาและยกระดับการบริหารระบบดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ของนักเรียนในพื้นที่อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชน ถือเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ท่ามกลางบริบทของความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและภัยคุกคามที่หลากหลายในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและปกป้องผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล คือ กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องจัดให้มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งและครบถ้วนทั้ง 5 ขั้นตอน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพในทุกมิติ

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน พบว่าการนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไปสู่การปฏิบัติจริงยังคงเผชิญกับความท้าทายในหลายมิติ กล่าวคือ สถานศึกษาจำนวนมากยังมีข้อจำกัดด้านความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน ประกอบกับภาระงานของครูที่ล้นเกิน ส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อดูแลผู้เรียนขาดความเป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง (ชัชวาลย์ ระดาฤทธิ์, 2567) นอกจากนี้ ปัญหาด้านการบูรณาการความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน รวมถึงการขาดกลไกการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้

ยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้อย่างทันท่วงที (สุวารี ดอนจังหรีด และคณะ, 2567)

เมื่อพิจารณาบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยละเอียด พบว่าเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายสูงทั้งในด้านขนาดและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งนำมาซึ่งข้อจำกัดและความท้าทายในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน (สุวารี ดอนจังหรีด และคณะ, 2567) กล่าวคือ สถานศึกษาขนาดเล็กมักประสบปัญหาด้านความขาดแคลนทรัพยากรบุคลากร ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่เผชิญกับความซับซ้อนของจำนวนนักเรียนและความหลากหลายของปัญหาพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตน์ชนก แพรทอง และคณะ (2567) ที่ระบุว่าการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงต่อคุณภาพชีวิตและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังนั้น ความเหลื่อมล้ำและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในพื้นที่ดังกล่าว จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติที่ต้องได้รับการศึกษาเชิงประจักษ์เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ด้วยเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และหน่วยงานต้นสังกัด ในการนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนา และการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อยกระดับสมรรถนะการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมไทยต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 182 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 23 คน และข้าราชการครู 1,890 คน รวมทั้งสิ้น 2,095 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถามจำนวน 325 คน กำหนดขนาดโดยอ้างอิงตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ส่วนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คัดเลือกจากผู้บริหารและครูที่รับผิดชอบงาน

ดังกล่าวไม่น้อยกว่า 3–5 ปี มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีความโดดเด่นด้านนี้ จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหาร รวมถึงการศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าเป็นแนวทาง โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสม 25 ข้อ วิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์และจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง โดยติดตามเก็บคืนด้วยตนเองได้ครบทั้ง 325 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งภาพรวมและรายด้านด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) เปรียบเทียบตามตำแหน่งและระดับการศึกษาด้วย t-test แบบ Independent samples และเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษาด้วย F-test แบบ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé) และวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.19	0.25	มาก	5
2	การคัดกรองนักเรียน	4.23	0.26	มาก	3
3	การส่งเสริมนักเรียน	4.26	0.24	มาก	2

4	การป้องกันและแก้ปัญหา	4.22	0.27	มาก	4
5	การส่งต่อนักเรียน	4.37	0.26	มาก	1
	ภาพรวม	**4.25**	**0.11**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.25, S.D.=0.11) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน ($\overline{X}$=4.37, S.D.=0.26) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ($\overline{X}$=4.26, S.D.=0.24) และด้านการคัดกรองนักเรียน ($\overline{X}$=4.23, S.D.=0.26) และด้านการป้องกันและแก้ปัญหา ($\overline{X}$=4.22, S.D.=0.27) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\overline{X}$=4.19, S.D.=0.25)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 จำแนกตามตำแหน่ง

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.15	0.25	4.19	0.24	-0.899	0.369
2	การคัดกรองนักเรียน	4.20	0.28	4.23	0.26	-0.654	0.514
3	การส่งเสริมนักเรียน	4.25	0.22	4.26	0.24	-0.234	0.815
4	การป้องกันและแก้ปัญหา	4.14	0.26	4.23	0.27	-1.793	0.074
5	การส่งต่อนักเรียน	4.25	0.16	4.38	0.26	-2.808	0.005
	ภาพรวม	**4.20**	**0.11**	**4.26**	**0.11**	**-2.963***	**0.003**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.19	0.26	4.19	0.23	-0.025	0.980
2	การคัดกรองนักเรียน	4.25	0.27	4.19	0.25	1.976*	0.049
3	การส่งเสริมนักเรียน	4.27	0.23	4.25	0.24	0.654	0.514
4	การป้องกันและแก้ปัญหา	4.24	0.28	4.20	0.26	1.110	0.268
5	การส่งต่อนักเรียน	4.35	0.25	4.39	0.26	-1.435	0.152
	ภาพรวม	**4.26**	**0.11**	**4.25**	**0.11**	**1.066**	**0.287**

*p < .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคัดกรองนักเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.565	2	0.282	4.797*	0.009
	ภายในกลุ่ม	18.960	322	0.059		
	รวม	19.524	324			
2. การคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.050	2	0.025	0.956	0.700
	ภายในกลุ่ม	22.701	322	0.070		
	รวม	22.751	324			
3. การส่งเสริมนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.219	2	0.110	1.967	0.142
	ภายในกลุ่ม	17.959	322	0.056		
	รวม	18.178	324			

4. การป้องกันและแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	0.056	2	0.028	0.374	0.688
	ภายในกลุ่ม	24.201	322	0.075		
	รวม	24.258	324			
5. การส่งต่อนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.037	2	0.019	0.278	0.758
	ภายในกลุ่ม	21.630	322	0.067		
	รวม	21.668	324			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.028**	**2**	**0.014**	**1.107**	**0.332**
	ภายในกลุ่ม	**4.124**	**322**	**0.013**		
	รวม	**4.152**	**324**			

*p < .05

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ บริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนตามระเบียบปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลนักเรียน ทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย มาซูรา รัตนพงษ์ และจรุณี เก้าเอี้ยน (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรุต มะโนราช และอมรทิพย์ เจริญผล (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมพบว่าความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ปัญหา และด้านการส่งต่อนักเรียน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างปฏิบัติหน้าที่ภายใต้โครงสร้างการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยทุกตำแหน่งมีบทบาทและความรับผิดชอบในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกัน ทำให้มีความเข้าใจและแนวทางในการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรุต มะโนราช และอมรทิพย์ เจริญผล (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตาม ตำแหน่งพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ทองกา และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สพป.นครสวรรค์ เขต 3 ตามพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นภารกิจหลักที่สถานศึกษาต้องดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและครูผู้สอนไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาในระดับใดจึงได้รับการพัฒนาและมีความเข้าใจในกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ขั้นตอนในทิศทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจี พิศนอก และคัมภีร์ สุดแท้ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ชนก แพรทอง และฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนากูล (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี สพป.นนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาแต่ละขนาดได้มีการจัดสรรงบทรัพยากรที่เพียงพอต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งส่งผลไม่ให้เกิดความ

เหลื่อมล้ำของการจัดสรรขนาดสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชา ศรีเสน (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาซูรา รัตนพงษ์ และจรุณี เก้าเอี้ยน (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรเน้นการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มสารสนเทศมาใช้ในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและการคัดกรอง เพื่อความรวดเร็วมากขึ้น รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ชนก แพรทอง และฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนากูล (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สพป.นนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ได้แก่ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มรูปแบบ ใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาช ใจมิภักดิ์ และคณะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย สพป.เชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อแสดงให้เห็นถึงการปรับระบบการทำงานให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้นตามเทคโนโลยีเปลี่ยนไป เพื่อที่จะพยายามลดภาระงานของครู ในการดำเนินงานต่าง ๆ และการเพิ่มความสามารถการจัดทำระบบข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการส่งต่อนักเรียนสูงสุดและด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลต่ำสุด บุคลากรที่มีตำแหน่งและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีมุมมองต่อการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แนวทางพัฒนาที่สำคัญมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน **1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยและการนำไปใช้**

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ เพื่อส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาสามารถศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะด้านประวัติและบริบทครอบครัวซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานต่ำที่สุด พร้อมทั้งควรพัฒนาสมรรถนะครูด้านการเก็บรวบรวมและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างตรงเป้าหมายและมีประสิทธิผล 1.2 สถานศึกษาควรพัฒนาคู่มือและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการจัดลำดับความสำคัญในการช่วยเหลือนักเรียนแต่ละกลุ่มตามระดับความเสี่ยง โดยกำหนดขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ และเกณฑ์การดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริง ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลนักเรียน เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความแม่นยำ และลดภาระงานเอกสารของครู 1.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีกลไกและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย พร้อมทั้งพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ครอบครัว และหน่วยงานชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อให้การดูแลนักเรียนสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นอย่างแท้จริง **2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็กโดยเฉพาะ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคลากรและงบประมาณที่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นควรผ่านกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริงในพื้นที่ 2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับสนับสนุนการคัดกรองและประเมินความเสี่ยงของนักเรียนในระดับประถมศึกษา โดยบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อลดภาระงานเอกสารของครูและเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจเชิงบริหาร ครอบคลุมทั้งด้านการออกแบบระบบ การนำไปใช้จริง และการประเมินผลลัพธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ชัชวาลย์ ระดาฤทธิ์. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการศึกษายุค 4.0. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(2), 45–58.

ณัชชา ศรีเสน. (2568). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

นฤมล ทองกา และคณะ. (2567). แนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามหลักพรหมวิหาร 4. วารสารการบริหารการศึกษา, 18(1), 380–398.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ประภาช ใจมิภักดิ์ และคณะ. (2567). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้าว 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา, 17(2), 65–80.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 1 (19 สิงหาคม 2542).

มาซูรา รัตนพงษ์ และจรุณี เก้าเอี้ยน. (2568). การบริหารงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานราธิวาส. วารสารการบริหารการศึกษา, 20(1), 55–70.

รัตน์ชนก แพรทอง และฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนากูล. (2568). แนวทางการส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา, 20(2), 88–105.

รุจี พิศนอก และคัมภีร์ สุดแท้. (2568). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. วารสารสหวิทยาการศึกษาและพัฒนาสังคม, 20(3), 115–130.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2561). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อภิรุต มะโนราช และอมรทิพย์ เจริญผล. (2568). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วารสารการบริหารการศึกษา, 20(1), 1–18.

การศึกษาออกแบบบันไดเก็บสะสมพลังงานไฟฟ้าจากการเดินขึ้นลงบันได โดยใช้กลไกทางกลร่วมกับแผ่นเพียโซอิเล็กทริก*

A STUDY ON THE DESIGN OF AN ENERGY-HARVESTING STAIRCASE FROM HUMAN WALKING USING MECHANICAL MECHANISMS INTEGRATED WITH PIEZOELECTRIC PLATES

ภักดี สิทธิฤทธิ์กวิน[1], บรรยงค์ จงไทยรุ่งเรือง[2], เฉลิมชาติ เมืองทอง[3] และ สมชาย แสงนวล[4]

Pakdee Sittiritkawin[1], Banyong Chongthairungruang[2], Chalermchat Muangthong[3] and Somchai Saengnuan[4]

[1-4]คณะวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย

[1-4]Faculty of Engineering, Chiang Rai College, Thailand

Corresponding Author's Email: pakdee.me@gmail.com

วันที่รับบทความ : 28 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 17 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 19 เมษายน 2569

Received 28 March 2026; Revised 17 April 2026; Accepted 19 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานของระบบการผลิตไฟฟ้าจากการเดินขึ้นลงบันไดแบบกลไลทางกลร่วมกับการติดตั้งอุปกรณ์แผ่นวัสดุเพียโซอิเล็กทริก 2) ศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์การลงทุนของอุปกรณ์ผลิตพลังงานไฟฟ้าจากการเดินขึ้นลงบันไดแบบกลไกทางกลร่วมกับการติดตั้งอุปกรณ์แผ่นวัสดุเพียโซอิเล็กทริก โดยมีเงื่อนไขการทดสอบที่กำหนดน้ำหนักคน 50, 60, 70 kg และมีความเร็วในการก้าว 30, 60, 120 ครั้ง/นาที พบว่าการใช้กลไกแบบข้อเหวี่ยงสามารถทำงานร่วมกับแผ่นเพียโซอิเล็กทริกได้ดี โดยที่น้ำหนักของคนมีผลต่อแรงดันไฟฟ้าเมื่อน้ำหนักเพิ่มมากขึ้นทำให้แรงดันไฟฟ้าสูงขึ้นตามไปด้วยโดยที่คน

Citation:

* ภักดี สิทธิฤทธิ์กวิน, บรรยงค์ จงไทยรุ่งเรือง, เฉลิมชาติ เมืองทอง และ สมชาย แสงนวล. (2569). การศึกษาออกแบบบันไดเก็บสะสมพลังงานไฟฟ้าจากการเดินขึ้นลงบันไดโดยใช้กลไกทางกลร่วมกับแผ่นเพียโซอิเล็กทริก. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1181-1197.

Pakdee Sittiritkawin, Banyong Chongthairungruang, Chalermchat Muangthong and Somchai Saengnuan. (2026). A Study On The Design Of An Energy-Harvesting Staircase From Human Walking Using Mechanical Mechanisms Integrated With Piezoelectric Plates. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1181-1197.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

น้ำหนัก 70 kg จะทำให้บันไดผลิตแรงดันไฟฟ้าได้มากที่สุด 7.2 V มีการตอบสนองต่อความเร็วในการก้าวได้ดีทั้งช่วงความเร็วต่ำและความเร็วสูงให้กำลังไฟฟ้าเฉลี่ย 2.2 w ต่อขั้นบันได และถ้ามีการติดตั้งใช้งานต่อเนื่อง 8 ชั่วโมงต่อวันจะผลิตไฟฟ้าได้ 403.2 kw.h คิดเป็นเงิน 1,612.8 บาท/เดือน คืนทุนใน 2 ปี 9 เดือน การเก็บพลังงานไฟฟ้าด้วยบันไดเหมาะกับนำไปติดตั้งในพื้นที่ที่คนใช้งานหนาแน่น

คำสำคัญ: บันได, สะสมพลังงาน, ทางกล, เพียโซอิเล็กทริก

Abstract

This research aims to 1) study the operation of a mechanical stair-climbing power generation system combined with the installation of piezoelectric material devices, and 2) study the economic feasibility of investing in a mechanical stair-climbing power generation system combined with the installation of piezoelectric material devices. Experimental tests were performed using three body weights of 50, 60, and 70 kg, with step frequencies of 30, 60, and 120 steps per minute. The results demonstrated that the crank mechanism functioned effectively in conjunction with the piezoelectric plates, and body weight was found to have a significant influence on the output voltage. A maximum voltage of 7.2 V was achieved when a subject with 70 kg body weight walked on the staircase. Furthermore, the system responded well to both low and high stepping frequencies, producing an average output power of 2.2 W per step. When operated continuously for 8 hours per day, the staircase was estimated to generate approximately 403.2 kWh of electricity per month, which is equivalent to a cost saving of about 1,612.8 THB. Based on these results, the estimated payback period for the system was calculated at 2 years and 9 months. Overall, the findings suggest that the energy-harvesting staircase provides a promising alternative renewable energy source and is particularly suitable for installation in high-traffic areas, such as public buildings and transportation hubs.

Keywords: Stairs, Energy storage, Mechanical, Piezoelectric Plates

บทนำ

พลังงานที่มนุษย์ใช้ในการเดินตามปกติ โดยทั่วไปจะถูกใช้ไปกับการเคลื่อนไหวของร่างกายและสูญเสียไปในรูปของความร้อนหรือแรงกดกับพื้นอย่างไรก็ตาม ด้วยความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปัจจุบันได้มีการศึกษาและพัฒนาแนวคิดในการเปลี่ยนพลังงานจากการเดินให้กลายเป็นพลังงานไฟฟ้า แนวคิดดังกล่าวอยู่ภายใต้หลักการของการเก็บเกี่ยวพลังงานด้วยวัสดุเพียโซอิเล็กทริก (Piezoelectric) ติดตั้งลงบนพื้นทางเดินที่มีผู้คนจำนวนมากเดินผ่านไปมาซึ่งสามารถนำไฟฟ้าที่ผลิตได้ไปใช้งานกับอุปกรณ์พกพาขนาดเล็ก เช่น ไฟ LED เซนเซอร์ หรือชาร์จแบตเตอรี่ในสภาวะที่ไม่มีแหล่งจ่ายไฟฟ้าหลัก มีการศึกษาความเป็นไปได้ในการผลิตพลังงานไฟฟ้าจากการวางระบบเพียโซอิเล็กทริกเพื่อให้สามารถเก็บเกี่ยวพลังงานได้ จากการศึกษาพบว่าถ้าใช้ชุดอุปกรณ์เพียโซอิเล็กทริกด้วยเงินลงทุน 1,614,600 บาท มีอายุการใช้งาน 20 ปี คาดว่าจะผลิตไฟฟ้าได้เฉลี่ยปีละ 114,819 kw/hr ผลการวิเคราะห์ระยะเวลาในการคืนทุนของโครงการเท่ากับ 3.27 ปี (ไตรรัตนา วงค์คร้าย, 2564). และยังมีการศึกษาทบทวนเทคโนโลยีการเก็บเกี่ยวพลังงานจากการเดินโดยใช้วัสดุเพียโซอิเล็กทริกโดยศึกษาวิธีการเก็บเกี่ยวพลังงานจากการเดินของมนุษย์เปรียบเทียบเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ในการแปลงพลังงานจากการเดินให้เป็นไฟฟ้าระบุเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการแปลงพลังงานจากการเดินเป็นไฟฟ้า พบว่า การฝังวัสดุเพียโซอิเล็กทริกในพื้นทางเดิน เพื่อเก็บเกี่ยวพลังงานจากแรงกดของการเดินผ่านให้ประสิทธิภาพสูงที่สุด เนื่องจากสามารถเก็บเกี่ยวพลังงานได้จากผู้ใช้หลายคนพร้อมกัน และไม่รบกวนการเคลื่อนไหวของผู้ใช้ (Maghsoudi et al., 2017) นอกจากนั้นมีการนำวัสดุเพียโซอิเล็กทริกที่ฝังอยู่ใต้พื้นทางเดินเพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของระบบเก็บเกี่ยวพลังงานจากการเดินของมนุษย์ โดยพบว่าระบบสามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าได้โดยปริมาณพลังงานที่ผลิตได้ขึ้นอยู่กับน้ำหนักของผู้เดินและความถี่ของการเดิน โดยพลังงานที่ผลิตได้จากกระบวนการนี้สามารถเก็บสะสมไว้ในซุปเปอร์คาปาซิเตอร์ ซึ่งเพียงพอต่อความต้องการพลังงานขนาดเล็ก (Karmakar et al., 2022)

การพัฒนาแผ่นพื้นเพียโซอิเล็กทริกเพื่อผลิตพลังงานไฟฟ้าได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากสามารถเปลี่ยนพลังงานกลจากการก้าวเดินของมนุษย์มาเป็นพลังงานไฟฟ้า งานวิจัยหลายชิ้นได้ยืนยันถึงศักยภาพของเทคโนโลยีนี้ เช่น งานการออกแบบกระเบื้องเพียโซขนาด 455×405 มม. และพบว่าสามารถเก็บพลังงานได้สูงสุดประมาณ 246 mw ต่อกระเบื้อง ภายใต้แรงก้าวเดินมนุษย์ ซึ่งเหมาะสมต่อการใช้งานที่ต้องการกำลังไฟฟ้าต่ำ

เช่น อุปกรณ์ IoT และระบบเซ็นเซอร์ (Maiti et al., 2024) อีกด้านหนึ่งยังพบงานวิจัยเกี่ยวกับการทดสอบการต่อแผ่นเพียโซดิสก์จำนวน 1–12 แผ่น พบว่าการเพิ่มจำนวนแผ่นต่ออนุกรมช่วยเพิ่มแรงดันและกำลังไฟฟ้าที่ผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยแผ่นเดียวให้แรงดันเพียง 2.8 V และกำลังไฟฟ้า 0.019 mw แต่เมื่อเพิ่มเป็น 10 แผ่นสามารถผลิตแรงดัน 11.59 V และกำลังสูงถึง 105.5 mw และเมื่อใช้ 12 แผ่นเพิ่มกำลังเป็น 128.7 mw (Ahmed et al.,2020)

นอกจากการศึกษาในห้องปฏิบัติการแล้ว ยังมีการติดตั้งจริงในสถานีรถไฟ Shibuya, Tokyo ซึ่งสามารถผลิตพลังงานได้ประมาณ 0.1 w ต่อก้าว (Power-generating flooring converts footsteps into electricity, 2008) และในระดับระบบอาคาร งานศึกษาที่มหาวิทยาลัย Macquarie, Sydney พบว่าการติดตั้งพื้นเพียโซเพียง 3.1% ของพื้นที่ทางเดินสามารถผลิตพลังงานได้กว่า 1.1 Mwh ต่อปี หรือคิดเป็นราว 0.5% ของการใช้พลังงานทั้งหมดของอาคารแสดงให้เห็นว่าพลังงานจากพื้นเพียโซมีศักยภาพในการประยุกต์ใช้งานจริง แม้จะยังไม่สามารถทดแทนแหล่งพลังงานหลักได้ แต่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการใช้งานในระบบไฟฟ้ากำลังต่ำ

นอกจากใช้วัสดุเพียโซอิเล็กทริกนำมาใช้เป็นพื้นทางเดินเพื่อเก็บพลังงานแต่การใช้กลไกทางกลร่วมกับเฟืองเชื่อมต่อกับเจนเนอเรเตอร์ซึ่งเปลี่ยนพลังงานกลจากการหมุนเป็นพลังงานไฟฟ้าก็จะมีข้อได้เปรียบกว่าในแง่ของความทนทานเมื่อต้องเจอกับแรงกดหรือแรงกระแทกจากการเดินใช้กลไกที่สามารถแปลงแรงกดที่เกิดขึ้นระหว่างการเดินจากฝ่าเท้าผ่านพื้นรองเท้าโดยออกแบบรองเท้าผลิตไฟฟ้าจากการเดินของคนสำหรับใช้ในชีวิตประจำวันโดยใช้อุปกรณ์เสริมใส่เข้าไปในรองเท้าพบว่าปริมาณไฟฟ้าที่ได้จากการเหยียบชุดกลไกสามารถวัดผลได้ประมาณ 0.127 w.s โดยใช้จำนวนครั้งที่เหยียบต่อชุดกลไกเฉลี่ย 193 ครั้ง ได้แรงดันไฟฟ้าสูงสุดที่ประมาณ 11 V กระแสไฟฟ้าที่ตัวเก็บประจุจ่ายได้สูงสุดมีค่าประมาณ 12.7 mA (ทศพร ผิวผ่องและคณะ, 2559) แต่ยังพบอุปสรรคการใช้งานที่ไม่สะดวกมากนักซึ่งการติดตั้งอุปกรณ์เป็นชุดอยู่กับที่อาจจะเหมาะสมมากกว่าอย่างเช่นการใช้กลไกเฟืองสะพานแบบฟันตรง (rack and pinion) ติดตั้งบนขั้นบันไดเพื่อแปลงแรงกดจากการเดินเป็นการเคลื่อนไหวแบบหมุนขับเจนเนอเรเตอร์ในการผลิตไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งระบบสามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าได้ 2 V ต่อหนึ่งก้าวเดิน โดยอาศัยเครื่องกำเนิดไฟฟ้าที่หมุนด้วยความเร็ว 66 rpm และรางเฟืองที่เคลื่อนที่ด้วยความเร็วสูงสุด 6.22 cm/s (Al-Qadhi et al., 2018) และยังพบว่าการออกแบบบันไดที่ติดตั้งกลไกข้อเหวี่ยงและสะสมพลังงานในล้อช่วยแรง (Flywheel) เพื่อแปลงแรงกดจากการเดินเป็นพลังงานไฟฟ้าผ่านเจนเนอเรเตอร์ โดยเน้นการใช้งานในพื้นที่ที่มีการสัญจรสูง

ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างโหลดกับแรงดันไฟเมื่อโหลดเพิ่มขึ้นแรงดันไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้นตามไปด้วยเช่นกันจากโหลดก็เพิ่มขึ้นจาก 12.5 เป็น 13 kg แรงดันไฟที่เกิดขึ้นจะเปลี่ยนแปลงจาก 4.3V เป็น 4.82V ความสัมพันธ์ระหว่างโหลดและแรงดันไฟจะเป็นแบบเส้นตรง (Upadhyaya, 2016) นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยอีกหลายชิ้นที่มีการออกแบบใช้ข้อเหวี่ยงร่วมกับมูลเล่ขนาดใหญ่ ติดตั้งเข้ากับขั้นบันไดจำนวน 1 ขั้นเพื่อเก็บพลังงานจากการเดินสามารถผลิตแรงดันไฟฟ้าได้สูงสุด 12 V (Raja & Mathew, 2014).

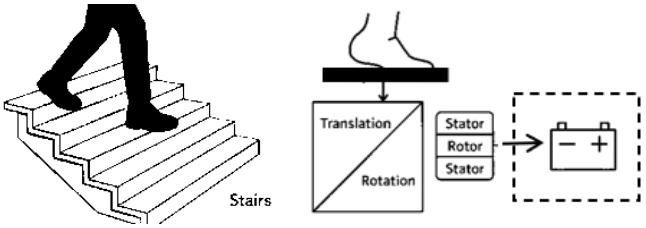
จากข้อมูลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการใช้อุปกรณ์เก็บพลังงานจากการเดินแบบกลไกทางกลร่วมกับเจนเนอเรเตอร์มีข้อได้เปรียบเรื่องความทนทานรับแรงกระกดกระแทกได้ดี โดยเฉพาะการขึ้นลงบันได เนื่องจากพลังงานในการขึ้นและลงบันไดจะต้องใช้พลังงานมากกว่าการเดินปกติทั่วไปโดยเฉพาะขณะลงบันไดจะมีแรงกดจากเท้าถ่ายเทลงสู่ขั้นบันไดมากกว่าปกติ ทำให้สามารถผลิตไฟฟ้าได้มากขึ้น ถึงแม้ระบบดังกล่าวจะมีข้อเปรียบกว่าการใช้อุปกณ์แผ่นเพียโซอิเล็กทริคในแง่ความทนทานและปริมาณไฟฟ้าที่ผลิตได้มากกว่าเมื่อคิดต่อหนึ่งพื้นที่ที่รับแรงเท่ากัน แต่การทำงานของกลไกก็มีข้อจำกัดในด้านการเคลื่อนไหวของชิ้นส่วนของกลไกที่มีแรงเฉื่อยและแรงเสียดทานในจุดหมุนต่าง ๆ ซึ่งอาจจะทำให้ตอบสนองต่อแรงกดได้ไม่ดีในช่วงที่แรงกดมีจำนวนครั้งต่อนาทีมาก เพื่อที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงเลือกใช้แผ่นเพียโซอิเล็กทริคติดตั้งเสริมลงบนแป้นเหยียบของขั้นบันได ซึ่งตัวแผ่นจะทำงานได้ดีเมื่อมีแรงกดมากจากการเดินขึ้นลงบันได

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานของระบบการผลิตไฟฟ้าจากการเดินลงบันไดแบบกลไลทางกลร่วมกับการติดตั้งอุปกรณ์แผ่นวัสดุเพียโซอิเล็กทริก

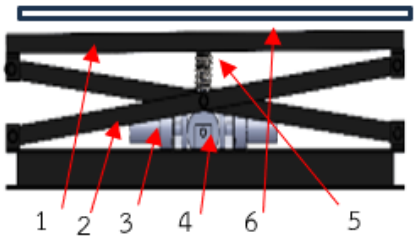
2. เพื่อศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์การลงทุนของอุปกรณ์ผลิตพลังงานไฟฟ้าจากการเดินลงบันไดแบบกลไลทางกลร่วมกับการติดตั้งอุปกรณ์แผ่นวัสดุเพียโซอิเล็กทริก

การทบทวนวรรณกรรม



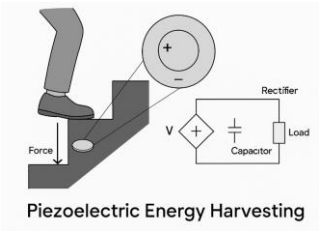
ภาพที่ 1 แนวคิดการเก็บพลังงานจากเดินขึ้นลงบันได

หลักการทำงานของขั้นบันไดแสดงดังภาพที่ 1 จะมีแผ่นรับน้ำหนักที่ขั้นบันไดที่สามารถกดลงได้เล็กน้อยเมื่อน้ำหนักของผู้ใช้กดลงมา แผ่นนี้เชื่อมต่อกับระบบเฟืองและเจนเนอเรเตอร์ที่ติดตั้งอยู่ใต้บันไดและเมื่อมีคนก้าวลงบันไดแรงกดจากเท้าจะทำให้แผ่นขยับขับให้เฟืองหมุนซึ่งเชื่อมต่อกับเจนเนอเรเตอร์ซึ่งเปลี่ยนพลังงานกลจากการหมุนเป็นพลังงานไฟฟ้าจะถูกส่งไปยังแบตเตอรี่จากนั้นเมื่อเท้าถูกยกออกจากบันไดแป้นพื้นรับน้ำหนักของบันไดจะคืนกลับในตำแหน่งเริ่มต้นอีกครั้งด้วยสปริง ในระหว่างนั้นกลไกเฟืองจะทำให้เจนเนอเรเตอร์หมุนผลิตไฟฟ้าได้อีก 1 ครั้ง ระบบจึงทำงานครบหนึ่งรอบ แสดงรายละเอียดอุปกรณ์ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ระบบการผลิตไฟฟ้าจากการเดินลงบันไดประกอบด้วย 1. พื้นรับน้ำหนัก 2. เหล็กประคองพื้นรับน้ำหนัก 3. เจนเนอเรเตอร์ 4. ชุดเกียร์ 5. สปริง 6. ชุดรับแรงกดจากแผ่นเพียโซอิเล็กทริก

ชุดแผ่นเพียโซอิเล็กทริกแสดงลักษณะการติดตั้งดังภาพที่ 2 หลักการทำงานของแผ่นเพียโซอิเล็กทริกเป็นตัวผลิตไฟฟ้าจะอาศัยหลักการว่าเมื่อวัสดุ ถูกกด บิด ดัด หรือสั่น โครงสร้างผลึกภายในจะเสียสมดุลประจุไฟฟ้าเกิดแรงเคลื่อนไฟฟ้า (Voltage) และประจุจะสะสมที่ผิวหน้าของวัสดุนำไปต่อวงจรภายนอกเพื่อให้เกิดกระแสไฟฟ้าผ่านวงจรไฟฟ้าเก็บสะสมพลังงานไฟฟ้าไว้ในแบตเตอร์รี่ แสดงดังภาพที่ 3 โดยติดตั้งชุดแผ่นเพียโซอิเล็กทริกลงบนขั้นบันไดและเมื่อมีคนเดินขึ้นลงบันไดก็จะเหยียบลงบนชุดแผ่นเพียโซอิเล็กทริก

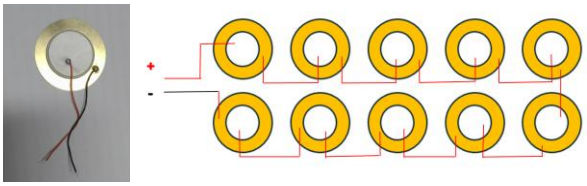


ภาพที่ 3 การเก็บพลังงานจากเดินจากวัสดุเพียโซอิเล็กทริก (Piezoelectric)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาออกแบบอุปกรณ์ขั้นบันไดผลิตไฟฟ้าจากการเดินลงบันไดเพื่อไม่ให้รู้สึกสูญเสียการทรงตัวเวลาเหยียบโดยกำหนดระยะยุบ 20 mm ส่งผ่านกลไกแบบข้อเหวี่ยง (crank mechanism) ขับเฟืองส่งกำลังจากการเหยียบให้เข้าสู่เจนเนอเรเตอร์จำนวน 2 ตัว ขนาด 5 – 24 V ให้พลังงานสูงสุด 20 W ใช้จำนวนขั้นบันได 4 ขั้น จากนั้นนำพลังงานไฟฟ้าที่ผลิตได้จะถูกเก็บเข้าไว้ที่แบตเตอร์รี่ลิเธียมไอออน ขนาด 3.6 V ความจุ 1800 mA

2. การติดตั้งแผ่นเพียโซอิเล็กทริกโดยใช้ (KD-35B-28EC135G ของ Kailitech) Resonant Frequency: 2.8 ± 0.5 kHz Impedance (เรโซแนนซ์): สูงสุด 300 Ω Static Capacitance: 40.0 nF ± 30% (วัดที่ 100 Hz) แรงดันใช้งานสูงสุด: 30 Vp-p อุณหภูมิใช้งาน: –20 ถึง +70 °C, เก็บได้ –30 ถึง +80 °C เส้นผ่านศูนย์กลางแผ่นโลหะ: 35.0 ± 0.1 มม จำนวน 10 แผ่น ต่ออนุกรม แสดงดังภาพที่ 4 ใช้วงจรเก็บพลังงานไฟฟ้าแยกอิสระออกจากระบบกลไกข้อเหวี่ยง โดยไฟฟ้าถูกเก็บเข้าไว้ที่แบตเตอร์รี่ลิเธียมไอออน ขนาด 3.6 V ความจุ 1800 mA จำนวน 1 ก้อน



ภาพที่ 4 แผ่นเพียโซอิเล็กทริกที่ใช้งานวิจัยและการติดตั้งต่อแบบอนุกรมจำนวน 10 แผ่น

3. การทดสอบการทำงานของชุดแผ่นเพียโซอิเล็กทริค

3.1 หาความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนแผ่นกับน้ำหนักกด โดยใช้แรงกดคงที่ 40 kg แล้วเพิ่มจำนวนแผ่นที่อนุกรมกันได้แก่ 1, 2, 4, 6, 8, 10 แผ่นตามลำดับ บันทึกค่าแรงดันไฟฟ้าและกระแสไฟ

3.2 หาความสัมพันธ์ระหว่างชุดแผ่นเพียโซอิเล็กทริคจำนวน 10 แผ่นที่ต่ออนุกรมกับน้ำหนักที่เพิ่มขึ้นจาก 20 kg เพิ่มขึ้นครั้ง 10 kg จนถึง 70 kg ตามลำดับ บันทึกค่าแรงดันไฟฟ้าและกระแสไฟ

4. การทดสอบการทำงานของชุดกลไกข้อเหวี่ยงผลิตไฟฟ้าจะใช้น้ำหนักคนทดสอบโดยใช้คนที่มีน้ำหนักที่ 50, 60, 70 kg ตามลำดับและการกำหนดใช้ความเร็วในการเดินขึ้นลงบันไดเป็น 3 ระดับได้แก่ 30, 60, 120 ครั้ง/นาที จากนั้นทำการเก็บข้อมูลแรงดันไฟฟ้า กำลังไฟฟ้า

5. การทดสอบระบบให้ทำงานร่วมกันทั้งชุดกลไกข้อเหวี่ยงและชุดแผ่นเพียโซอิเล็กทริค โดยใช้เงื่อนไขการทดสอบเดียวกันกับข้อที่ 4 ทุกการทดสอบจะทำซ้ำ 3 ครั้ง

6. ศึกษาวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตการอุปกรณ์

ผลการวิจัย

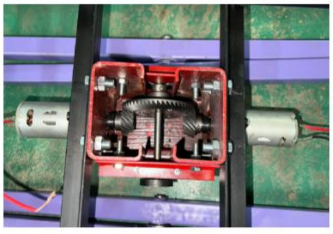
1. การออกแบบบันไดเก็บพลังงาน

ตารางที่ 1 ผลการคำนวณเฉพาะชุดกลไกข้อเหวี่ยงที่ได้จากการเดินขึ้นลงบันไดต่อ 1 ขั้น เมื่อคนมีน้ำหนัก 70 kg

รายการคำนวณ	ผลการคำนวณ
1. พลังงานกลที่เกิดจากการเหยียบ 1 ขั้น แรงที่เท้ากดบนขั้นบันได	686.7 N
2. พลังงานไฟฟ้าจริงที่สามารถนำมาใช้ (ประสิทธิภาพ 50%)	13.73 J
3.กำลังไฟฟ้า (Watt) ที่ผลิตได้	13.72
4.กระแสไฟฟ้า (I) ที่เกิดขึ้นที่แรงดัน 12 V	1.06 mA

จากข้อมูลในตารางที่ 1 นำคำนวณหาความจุแบตเตอร์รี่ที่ต้องการพบว่าหากมีจำนวนการเดินขึ้นลงผ่านบันได 1 ขั้น โดยที่บันไดถูกกดด้วยจำนวน 60 ครั้ง/นาที ทำงาน 12 ชม/วัน จะทำให้ได้พลังงานชาร์จเข้าแบตเตอรี่ 763.2 mAh เพียงพอสำหรับชาร์จแบตเตอรี่เล็ก ๆ เช่น Power bank ขนาดเล็กทีละน้อยจึงเลือกแบตเตอร์รี่ลิเธียมขนาด 3.6 V ความจุ 1800 mAh

จากการออกแบบจนนำมาสร้างชุดบันไดเก็บพลังงานทำให้ได้ขั้นบันไดจำนวน 4 ชุด แสดงดังภาพที่ 5 และเริ่มต้นทดสอบจากการเหยียบขั้นบันไดมีระยะยุบ 20 mm ผ่านกลไกเฟืองขับส่งกำลังแบบ Slider Crank ขับเฟืองอัตราทด 1 : 6 ให้หมุนเจนเนอเรเตอร์จำนวน 2 ตัว ทำให้การเหยียบ 1 ครั้ง จะได้รอบการทำงาน 2 ครั้ง (ยุบตัวและคืนตัวด้วยแรงสปริง) สามารถผลิตกระแสไฟได้ 0.25 A



(a)



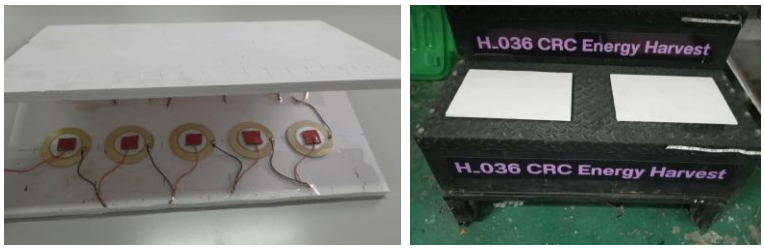
(b)

ภาพที่ 5 การติดตั้งอุปกรณ์ในขั้นบันไดที่ออกแบบ a.ติดตั้งเจนเนอเรเตอร์ในชุดข้อเหวี่ยง b.ติดตั้งชุดข้อเหวี่ยงผลิตไฟฟ้า

2. การทดสอบการทำงานของแผ่นเพียโซอิเล็กทริก

จากการทดทสอบการทำงานในตารางที่ 1 และ 2 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณพลังงานไฟฟ้าที่ผลิตได้จากแผ่นเพียโซอิเล็กทริก ได้แก่ จำนวนแผ่นที่ต่ออนุกรม และ น้ำหนักที่กดลงบนแผ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลของจำนวนแผ่นเพียโซอิเล็กทริก (ตารางที่ 1) การเพิ่มจำนวนแผ่นเพียโซอิเล็กทริกที่ต่ออนุกรมตั้งแต่ 1–10 แผ่นแสดงการติดตั้งดังภาพที่ 6 ส่งผลให้แรงดันไฟฟ้าที่ผลิตได้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน จาก 2.51 V ที่จำนวน 1 แผ่น เป็น 11.68 V ที่จำนวน 10 แผ่น ในขณะที่ค่ากระแสไฟฟ้ามีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยอยู่ในช่วง 5.7–8.8 mA ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการต่ออนุกรมที่แรงดันไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนแผ่น ขณะที่กระแสไฟฟ้าไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก ส่งผลให้กำลังไฟฟ้าที่ได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามจำนวนแผ่น โดยสูงสุดที่ 102.51 mw เมื่อใช้ 10 แผ่น



ภาพที่ 6 การติดตั้งแผ่นเพียโซอิเล็กทริกและการประกอบแผ่นรับน้ำหนักลงบนบันได

ตารางที่ 2 การทดสอบแผ่นเพียโซอิเล็กทริกที่จำนวนแตกต่างกัน

จำนวนแผ่น	แรงดันไฟฟ้า (V)	กระแส (mA)	กำลังวัตต์ (mw)
1	2.51 ± 0.78	5.7	16.91
2	3.84 ± 1.22	8.1	25.44
4	5.11 ± 0.45	7.7	34.75
6	6.42 ± 1.11	8.3	55.12
8	9.48 ± 0.88	8.8	80.74
10	11.68 ± 0.98	7.7	102.51

ผลของน้ำหนักที่กดลงบนแผ่นเพียโซอิเล็กทริค (ตารางที่ 2) การเพิ่มน้ำหนักที่กดลงบนชุดแผ่นเพียโซอิเล็กทริกจำนวน 10 แผ่น พบว่าทั้งแรงดันไฟฟ้าและกระแสไฟฟ้าเพิ่มขึ้นพร้อมกัน โดยแรงดันเพิ่มจาก 10.5 V ที่น้ำหนัก 20 kg เป็น 13.5 V ที่น้ำหนัก 70 kg ส่วนกระแสเพิ่มจาก 7.1 mA เป็น 9.7 mA ส่งผลให้ค่ากำลังไฟฟ้าเพิ่มขึ้นจาก 74.55 mw เป็น 130.95 mw แสดงให้เห็นว่าแรงกดมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตพลังงานของแผ่นเพียโซอิเล็กทริก เนื่องจากแรงกดที่มากขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนภาพของผลึกมากขึ้น และสร้างประจุไฟฟ้าได้มากขึ้น

ตารางที่ 3 การทดสอบชุดแผ่นเพียโซอิเล็กทริกที่น้ำหนักกดแตกต่างกันจำนวน 1 ชุด (10 ชิ้น)

น้ำหนัก (kg)	แรงดันไฟฟ้า (V)	กระแส (mA)	กำลังวัตต์ (mw)
20	10.5 ± 0.66	7.1	74.55
30	10.8 ± 0.74	7.8	84.24
40	11.2 ± 0.64	7.8	87.36
50	11.8 ± 0.81	7.9	93.22
60	12.2 ± 0.98	8.7	106.14
70	13.5 ± 0.87	9.7	130.95

โดยสรุปแล้วการเพิ่มจำนวนแผ่นช่วยเพิ่มแรงดันไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่ส่งผลต่อกระแสไฟฟ้าอย่างชัดเจน ส่วนการเพิ่มน้ำหนักกด ช่วยเพิ่มทั้งแรงดันและกระแสไฟฟ้า ส่งผลให้กำลังไฟฟ้าเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาค่ากำลังไฟฟ้าสูงสุด พบว่าในตารางที่ 1 ได้ 102.51 mw ที่จำนวน 10 แผ่น ส่วนตารางที่ 2 ได้สูงถึง 130.95 mw ที่น้ำหนัก 70 kg ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แรงกดหรือน้ำหนัก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตไฟฟ้าเด่นชัดมากกว่าจำนวนแผ่นเพียโซอิเล็กทริก

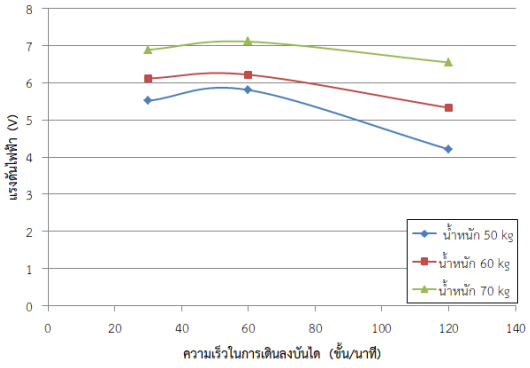
3. การทดสอบการทำงานบันไดเก็บพลังงาน



ภาพที่ 7 การติดตั้งและการทดสอบขั้นบันไดที่ใช้เก็บพลังงาน

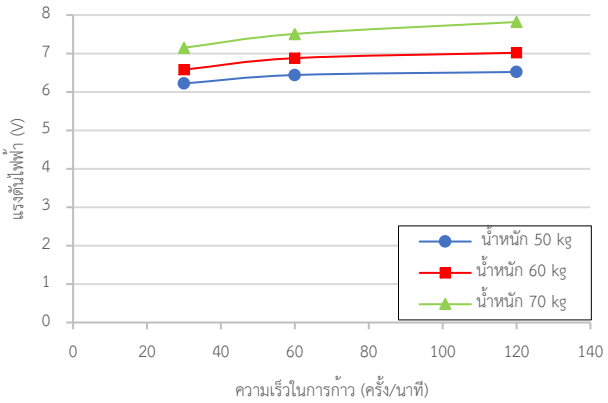
กรณีที่ 1 ทดสอบเฉพาะขั้นบันไดที่ไม่ติดตั้งแผ่นเพียโซอิเล็กทริค

จากการทดสอบบันไดเก็บพลังงานโดยใช้คนจำนวน 3 คน ที่มีน้ำหนักตัวประมาณ 50, 60, 70 kg ตามลำดับ แสดงดังภาพที่ 6 โดยแต่ละคนจะทำการทดสอบการก้าวขึ้นลงบันไดที่ใช้ความเร็วในก้าว 3 ระดับ ได้แก่ 30, 60, 120 ครั้ง/นาที โดยเฉลี่ย ตามลำดับ พบว่าน้ำหนักของคนมีผลต่อแรงดันไฟฟ้าเมื่อน้ำหนักเพิ่มมากขึ้นทำให้แรงดันไฟฟ้าสูงขึ้นตามไปด้วยโดยที่คนน้ำหนัก 70 kg จะทำให้บันไดผลิตแรงดันไฟฟ้าได้มากที่สุด 7.2 V และยังทำให้กำลังไฟฟ้าที่ผลิตให้สูงขึ้นตามไปด้วย โดยที่คนน้ำหนัก 70 kg ได้กำลังไฟฟ้า 2.2 w แสดงดังภาพที่ 8 เนื่องจากน้ำหนักที่มากขึ้นจะเพิ่มแรงกดไปที่บันไดส่งผลให้เจนเนอเรเตอร์หมุนได้ความเร็วสูงขึ้นผลิตแรงดันไฟฟ้าได้มากตามไปด้วยซึ่งสอดคล้องกับพลังงานศักย์



ภาพที่ 8 ความเร็วในการเดินลงบันไดกับแรงดันไฟฟ้าที่ได้จากบันไดผลิตไฟฟ้าที่เปลี่ยนแปลงตามน้ำหนักที่กด

ในส่วนของผลจากความเร็วในก้าวขึ้นลงบันได 3 ระดับพบว่าเมื่อความเร็วเพิ่มขึ้นจะทำให้อุปกรณ์สามารถผลิตแรงดันไฟฟ้าได้มากขึ้นเล็กน้อยทุกระดับน้ำหนักเช่น ที่คนน้ำหนัก 50 kg มีความเร็วในการก้าว 30 ครั้ง/นาที ระบบจะผลิตไฟฟ้าได้ 5.5 V และเมื่อมีเร็วเพิ่มขึ้นเป็น 60 ครั้ง/นาที ระบบจะผลิตไฟฟ้าสูงขึ้นเป็น 5.8 V ตามลำดับ ยกเว้นที่ความเร็วสูงขึ้นเป็น 120 ครั้ง/นาที แรงดันไฟฟ้าลดลงอย่างชัดเจนเหลืออยู่ที่ 4.1 V ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อความเร็วในการก้าวสูงมากขึ้นทำให้การตอบสนองของขั้นบันไดที่มีแรงเฉื่อยจากถูกแรงเหยียบกดในครั้งแรก แป้นบันไดไม่สามารถดันตัวคืนจากแรงยืดของสริงให้กลับมาในสภาวะเริ่มต้นได้ทันและถูกแรงกดซ้ำจึงทำให้เจนเนอเรเตอร์ไม่สามารถหมุนผลิตไฟฟ้าได้ตามการออกแบบจึงทำให้แรงดันไฟฟ้าที่ผลิตได้ในช่วงนี้ลดต่ำลงและจะส่งผลทำให้กำลังไฟฟ้าที่ผลิตได้น้อยลงด้วยเช่นกัน แสดงดังภาพที่ 8 อย่างเช่นที่ 120 ครั้ง/นาที ผลิตกำลังไฟได้ 1.88 w น้อยกว่าที่ 60 ครั้ง/นาที ที่สามารถผลิตกำลังไฟได้ 2.32 w



ภาพที่ 9 ความเร็วในการเดินลงบันไดกับแรงดันไฟฟ้าที่ได้จากบันไดผลิตไฟฟ้าที่เปลี่ยนแปลงตามน้ำหนักที่กดร่วมกับแผ่นเพียโซอิเล็กทริค

กรณที่ 2 ทดสอบเฉพาะขั้นบันไดร่วมกับแผ่นเพียโซอิเล็กทริค

จากผลการทดลองในภาพที่ 9 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเร็วในการเดินลงบันไดกับแรงดันไฟฟ้าที่ผลิตได้จากบันไดที่ติดตั้งแผ่นเพียโซอิเล็กทริก โดยใช้แรงกดจากน้ำหนัก 50, 60 และ 70 kg พบว่าเมื่อความเร็วในการเดินเพิ่มขึ้นจาก 40 เป็น 120 ครั้ง/นาที ค่าแรงดันไฟฟ้าที่ได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุกระดับน้ำหนัก ซึ่งสอดคล้องกับคุณสมบัติของ

วัสดุเพียโซอิเล็กทริกที่ให้ปริมาณประจุไฟฟ้าเพิ่มขึ้นเมื่อมีแรงกดและการเปลี่ยนแปลงแรงกดที่รวดเร็วขึ้นเมื่อเปรียบเทียบในแต่ละกรณี พบว่า ที่น้ำหนัก 50 kg ค่าแรงดันไฟฟ้าอยู่ระหว่าง 5.2–5.7 V และเพิ่มขึ้นเล็กน้อยตามความเร็วการเดินที่น้ำหนัก 60 kg ค่าแรงดันไฟฟ้าอยู่ที่ 5.7–6.2 V แสดงการเพิ่มขึ้นที่ชัดเจนกว่าน้ำหนัก 50 kg ที่น้ำหนัก 70 kg ค่าแรงดันไฟฟ้าอยู่ระหว่าง 6.9–7.8 V และสูงที่สุดในทุกเงื่อนไขการทดลอง แสดงถึงอิทธิพลของแรงกดที่มากกว่า

เมื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดจากการทำงานของบันไดเก็บสะสมพลังงานทั้งสองกรณี พบว่าน้ำหนักที่มากขึ้นส่งผลเชิงบวกต่อแรงดันและกำลังไฟฟ้าเหมือนกันทั้งสองกรณี แต่ต่างจากผลจากความเร็วการก้าว (ครั้ง/นาที) พบว่ากรณีที่ 1 ที่ไม่ติดตั้งแผ่นเพียโซอิเล็กทริคมีจุดเหมาะสมที่ความเร็วปานกลาง 60 ครั้ง/นาที แต่เมื่อเร็วเกินไปกลับทำให้แรงดันและกำลังลดลง ซึ่งต่างจากกรณีที่ 2 ที่ติดตั้งแผ่นเพียโซอิเล็กทริค พบว่าเมื่อความเร็วสูงขึ้นยิ่งได้แรงดันมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากแผ่นเพียโซอิเล็กทริคสามารถผลิตไฟฟ้าได้ต่อเนื่องไม่มีปัญหาจากความเฉื่อยการเคลื่อนของกลไกจึงเข้ามาช่วยเสริมการทำงานของบันไดที่ใช้เฉพาะกลไกข้อเหวี่ยงเพียงอย่างเดียวได้ ระบบนี้จึงเหมาะกับการเก็บพลังงานจากการเดินจริงที่มีจังหวะก้าวหลากหลาย โดยรวมขั้นบันไดที่ติดตั้งเพียโซอิเล็กทริกให้ประสิทธิภาพสม่ำเสมอและตอบสนองต่อความเร็วได้ดีกว่า ส่วนระบบกลไก เจนเนอเรเตอร์แม้ผลิตกำลังไฟได้สูง แต่มีข้อจำกัดเมื่อความเร็วเกินกว่าค่าที่ออกแบบไว้

4. การวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์

โดยกำหนด เงื่อนไขการทำงานของบันไดดั้งนี้ คนน้ำหนักเฉลี่ยที่เดินผ่าน 60 kg จำนวนคนที่เดินเหยียบผ่านบันได 60 คน/นาที จากการทดลองบันไดสามารถผลิตไฟฟ้าได้สูงสุด 2.8 w/ขั้น ซึ่งสูงกว่างานที่ติดตั้งแผ่นแผ่นเพียโซอิเล็กทริกเพียงอย่างเดียวบนทางเดินในสถานีรถไฟที่ประเทศญี่ปุ่น (Shibuya Station) สามารถผลิตไฟฟ้าได้ 0.1 w/ก้าว เนื่องจากใช้กลไกข้อเหวี่ยงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพติดตั้งบันไดเก็บพลังงานจำนวน 10 ขั้นพร้อมติดตั้งชุดแผ่นเพียโซอิเล็กทริกครบทุกขขั้น ใช้งาน 8 ชม./วัน ค่าไฟฟ้าจากการไฟฟ้า 4 บาท/หน่วยดังนี้

ลำดับ	รายการ	จำนวน
1	ต้นทุนสำหรับบันไดเก็บพลังงานที่ทำงานร่วมกับแผ่นเพียโซอิเล็กทริกจำนวน 10 ขั้น (บาท)	40,000
2	ค่าบำรุงรักษารายปี (บาท)	400
3	พลังงานไฟฟ้าที่ผลิตได้ใน 1 วัน (2.8 w/ขั้น x 10 ขั้น x 60 นาที x 8 ชม.)	13.44
4	พลังงานไฟฟ้าที่ผลิตได้ใน 1 เดือน (kw.h)	403.2
5	หากคิดจากค่าไฟจากการไฟฟ้า บันไดจะผลิตไฟฟ้าได้ (บาท/เดือน)	1,612.8

ผลเงินที่ประหยัดได้ = 1,612.8−400 = 1,212.8 บาท

ระยะเวลาคืนทุน ≈ $\frac{\text{ต้นทุนสำหรับบันได}}{\text{ผลเงินที่ประหยัดได้ต่อเดือน}}$ ≈ $\frac{40,000}{1,212.8 \text{ บาท/เดือน}}$ ≈ 33 เดือน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าบันไดเก็บสะสมพลังงานไฟฟ้าที่ได้จัดทำขึ้นสามารถผลิตไฟฟ้าเฉลี่ย 2.2 w ต่อขั้นหนึ่งขั้นบันได โดยที่น้ำหนักของคนที่กดลงบนแผ่น และความเร็วในการเดินลงบันได เป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อการผลิตแรงดันไฟฟ้า โดยเฉพาะน้ำหนักที่มากขึ้นซึ่งช่วยเพิ่มการเปลี่ยนภาพของผลึกเพียโซอิเล็กทริก ขณะที่ความเร็วในการก้าวที่สูงขึ้นเพิ่มอัตราการเปลี่ยนแปลงของแรงกด ส่งผลให้แรงดันไฟฟ้าที่ผลิตได้สูงกว่างานวิจัยของ Al-Qadhi et al (2018) ที่ใช้กลไก rack & pinion เพียงอย่างเดียวที่ให้แรงดันไฟฟ้าเพียง 2 V / ก้าว ซึ่งกลไกข้อเหวี่ยงในงานวิจัยนี้ให้ 7.2 V มีประสิทธิภาพสูงกว่า เนื่องจากออกแบบให้ได้สองรอบ/ก้าว (ลงและคืนตัว)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าระยะเวลาคืนทุนของขั้นบันไดเก็บสะสมพลังงานอยู่ 33 เดือน หรือ 2 ปี 9 เดือน และเมื่อเทียบกับอายุการใช้งานของอุปกรณ์กลไกที่ใช้โลหะเป็นส่วนใหญ่จะมีอายุการใช้งานนานกว่า 10 ปี เมื่อมีการซ่อมบำรุงอย่างถูกต้อง และเมื่อเปรียบเทียบผลกับงานของ ไตรรัตนา วงค์คร้าย (2564) ที่ศึกษาความเป็นไปได้ของการนำเทคโนโลยีเพียโซอิเล็กทริกมาใช้งานจริงในมหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าระบบ

พื้นเพียโซ ใช้ทุน 1.6 ล้าน บาท คืนทุน 3.27 ปีซึ่งพบว่าในงานวิจัยฉบับนี้ให้ผลคุ้มค่ากว่า เนื่องจากใช้กลไกร่วมกับแผ่นเพียโซอิเล็กทริกลดต้นทุนต่อหน่วยพลังงานได้ดีกว่า

สรุป/ข้อเสนอแนะ

บันไดเก็บสะสมพลังงานไฟฟ้าโดยใช้กลไกทางกลแบบข้อเหวี่ยงทำงานร่วมกับแผ่นเพียโซอิเล็กทริกสามารถผลิตไฟฟ้าได้อย่างสม่ำเสมอโดยที่น้ำหนักของคนมีผลต่อแรงดันไฟฟ้าเมื่อน้ำหนักเพิ่มมากขึ้นทำให้แรงดันไฟฟ้าสูงขึ้นตามไปด้วยโดยที่คนน้ำหนัก 70 kg จะทำให้บันไดผลิตแรงดันไฟฟ้าได้มากที่สุด 7.2 V มีการตอบสนองต่อความเร็วในการก้าวได้ดีทั้งช่วงความเร็วต่ำและความเร็วเร็วสูง ให้กำลังไฟฟ้าเฉลี่ย 2.2 w ต่อขั้นบันได และถ้ามีการติดตั้งใช้งานต่อเนื่องทั้งวันจะผลิตไฟฟ้าได้ 403.2 kw.h คิดเป็นเงิน 1,612.8 บาท/เดือน คืนทุนใน 2 ปี 9 เดือน การเก็บพลังงานด้วยบันไดอาจให้พลังงานน้อย แต่ระบบสปริง-ข้อเหวี่ยงและแผ่นเพียโซอิเล็กทริคความทนทานสูงใช้ได้นานจึงมีความคุ้มค่าในการลงทุนระยะยาวเกิน 3 ปีขึ้นไป เหมาะกับการนำไปติดตั้งในพื้นที่ที่คนใช้งานหนาแน่นเช่นสถานศึกษา สถานีรถไฟฟ้า ศูนย์การค้าเป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณวิทยาลัยเชียงรายที่สนับสนุนทุนในการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ไตรรัตนา วงค์คร้าย. (2564). การศึกษาความเป็นไปได้ของการนำเทคโนโลยีเพียโซอิเล็กทริกมาใช้ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวิศวกรรม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทศพร ผิวผ่อง, ธีรพงษ์ อุทธวังและปรมินทร์ ฉันทนันรัตน์. (2559). รองเท้าผลิตไฟฟ้า. ในปริญญานิพนธ์ในหลักสูตรวิศวกรรศาสตร์บัณฑิต สาขาวิศวกรรมเครื่องกล. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Ahmed, N., Muhammad, M. & Bhatti, Z. (2020). Human Footsteps for Energy Generation by Using Piezoelectric Tiles. ResearchGate. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/

Al-Qadhi, T., Al-Baser, A., Sammani, F., Elsayed M. & Jamil, T. (2018). Energy Harvesting and Power Generation from Stairs, 6 TH International Conference on Production, Energy and Reliability 2018: World Engineering Science & Technology Congress (ESTCON) 13–14 August 2018, Kuala Lumpur, Malaysia.

Karmakar, D., Majumdar, K., Pal, M., Roy, P.K. & Machavarapu, S. (2022). Energy Harvesting From Pedestrian Movement Using Piezoelectric Material. Materials Today: Proceedings, 57, 391-397.

Maghsoudi, Nia E., Amila Wan Abdullah Zawawi, N. & Singh Mahinder Singh, B. (2017). A Review of Walking Energy Harvesting Using PIezoelectric Materials. in International Conference on Architecture and Civil Engineering. 8-9 May 2017, Petaling Jaya, Malaysia, 2017, 1-7.

Maiti, R., Dutta, A., Bhunia, C. T. & Banerjee, S. (2024). Energy Harvesting Floor Tile Using Piezoelectric Patches for Low-power Applications. Journal of The Institution of Engineers (India): Series B.

Power-Generating Flooring Converts Footsteps Into Electricity. (2008) Wired, Dec. 4, 2008. [Online]. Available: https://www.wired.com/2008/12/power-generatin.

Raja, R. & Mathew, S. (2014). Power Generation From Staircase (Steps). International Journal of Innovative Research in Science. Engineering and Technology. 3(1) Special Issue, February 2014, 1200-1205.

Upadhyaya, A. & Upadhyaya, S. (2016). A Proposed Method to Generate Electricity Through Power Stair. American Journal of Engineering Research (AJER). 5(6), 20-23.

ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*

TEACHERS' EXPECTATIONS TOWARD THE INTERNAL SUPERVISION SYSTEM IN BASIC EDUCATION INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF SISAKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

ทัชชา ชัยสมภา[1], ชีวิน บุญถม[2] และ วิมาน วรรณคำ[3]

Tatcha Chaisompa[1], Chiwin Boonthom[2] and Wiman Wannakham[3]

[1-3]คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Krupangtat@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 14 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 16 พฤษภาคม 2569

Received 5 May 2026; Revised 14 May 2026; Accepted 16 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 รวมจำนวน 2,362 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง

Citation:

*ทัชชา ชัยสมภา, ชีวิน บุญถม และ วิมาน วรรณคำ. (2569). ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1198-1214.

Tatcha Chaisompa, Chiwin Boonthom and Wiman Wannakham. (2026). Teachers' Expectations Toward The Internal Supervision System In Basic Education Institutions Under The Office Of Sisaket Primary Educational Service Area 4. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1198-1214.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่ม แบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1. ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีความไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 5 ด้านได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการประเมินผลการนิเทศ

คำสำคัญ: ความคาดหวังของครูผู้สอน, ระบบการนิเทศภายใน, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

Abstract

This research aimed to: 1) examine and compare the levels of teachers' expectations toward the internal supervision system in basic education institutions; and 2) investigate guidelines for promoting teachers' expectations toward the internal supervision system in basic education institutions under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4. The research sample consisted of 2,362 school administrators and classroom teachers in basic education institutions under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and participants were selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a content validity index ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.94. The statistical methods employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that: 1. Teachers' expectations toward the internal supervision system in basic education institutions were, in overall, at a

high level. 2. A comparison of the internal supervision system in basic education institutions, classified by position, educational level, and school size, revealed no statistically significant differences in the overall results. 3. The guidelines for developing teachers' expectations toward the internal supervision system in basic education institutions comprised five dimensions: supervision planning, supervision preparation, supervision implementation, morale and motivation building, and supervision evaluation.

Keywords: Teachers' Expectations, Internal Supervision System, Basic Education Institutions, Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4

บทนำ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครูและกระบวนการเรียนการสอนเป็นลำดับแรก เนื่องจากครูผู้สอนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผ่านความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อ้างถึงใน ศุภกร หนิเสะ และคณะ, 2568) โดยระบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพควรดำเนินการตามกระบวนการวงจรคุณภาพ PDCA ครอบคลุมการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (ยศพนธ์ ชัยงาม และธีระเดช จิราธนทัต, 2569)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ายังมีปัญหาหลายประการ ได้แก่ การวางแผนที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การดำเนินงานที่ขาดความต่อเนื่อง และการประเมินผลที่ไม่สามารถสะท้อนผลการ

พัฒนาได้อย่างชัดเจน (ธมลวรรณ พูนวัฒนานุกูล และบรรจบ บุญจันทร์, 2568) ส่งผลให้การนิเทศภายในไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครูผู้สอนได้อย่างแท้จริง

ในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งมีสถานศึกษา 209 โรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา 2,362 คน พบว่าการดำเนินงานนิเทศภายในมีความแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษาตามบริบทและความต้องการเฉพาะของครูผู้สอน (เสาวภา ปัญญาสวัสดิ์, 2567) หากการนิเทศไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม อาจส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและลดทอนประสิทธิผลของกระบวนการนิเทศโดยรวม ทั้งนี้ ตามแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964 อ้างถึงใน กรณาธิป ชิณวงษ์, 2566) หากระบบการนิเทศสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของครูได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมต่อระบบการนิเทศภายในเพื่อตอบสนองความคาดหวังของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน

การทบทวนวรรรกรรม

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรากฐานมาจากแนวคิด 3 กลุ่มหลักที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังและความต้องการของมนุษย์ หลักการบริหารสถานศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในตามแนวทางของ สพฐ.

ในด้านทฤษฎีความคาดหวังและความต้องการ มาสโลว์ (Maslow) อธิบายว่าความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐานทางสรีระไปสู่ความต้องการความสำเร็จสูงสุด เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดแรงจูงใจให้แสวงหาการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้น อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ปรับแนวคิดดังกล่าวให้กระชับในทฤษฎี ERG โดยจำแนกความต้องการเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ขณะที่โนลส์ (Knowles) ขยายมิติดังกล่าวให้ครอบคลุมถึงความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ แนวคิดทั้งหมดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom, 1964 อ้างถึงในกรณาธิป ชิณวงษ์, 2566) ที่ชี้ว่าหากระบบการนิเทศสามารถตอบสนองความคาดหวังของครูได้อย่างเหมาะสม จะนำไปสู่ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านการบริหารสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยการบริหารวิชาการถือ

เป็นภารกิจหลักที่เชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพผู้เรียน ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) งานวิจัยยืนยันว่าการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับคุณภาพของสถานศึกษา การบริหารทั้ง 4 ด้าน จึงต้องดำเนินการอย่างบูรณาการเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ในด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567) กำหนดแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 5 ด้าน ด้านแรกคือ การวางแผนการนิเทศ ซึ่งต้องวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นอย่างเป็นระบบ กำหนดวัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และงบประมาณให้ชัดเจน พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านที่สองคือ การเตรียมการนิเทศ ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะผู้นิเทศ การจัดเตรียมสื่อ เครื่องมือ และแหล่งทรัพยากรให้พร้อมก่อนการปฏิบัติ ด้านที่สามคือ การปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งต้องดำเนินการตามแผนโดยใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกตชั้นเรียน การประชุมให้คำปรึกษา และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างตรงจุด ด้านที่สี่คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่ง สพฐ. ระบุว่าผู้นิเทศต้องปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ใช้การเสริมแรงเชิงบวก และสร้างบรรยากาศความไว้วางใจ เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านที่ห้าคือ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการนิเทศ โดยรายงานผลอย่างเป็นระบบเพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงการนิเทศในรอบต่อไป (หน่วยศึกษานิเทศก์ สพฐ., 2567) ทั้ง 5 ด้านนี้เชื่อมโยงกันเป็นวงจรตามหลัก PDCA ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธมลวรรณ พูนวัฒนานุกูล (2567) ที่พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังพบปัญหาด้านการวางแผนและการสร้างเครื่องมือนิเทศ อันส่งผลต่อประสิทธิผลโดยรวมของกระบวนการนิเทศ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดทั้ง 3 กลุ่มต่างชี้ให้เห็นว่าระบบการนิเทศภายในที่ดำเนินการครบทั้ง 5 ด้านตามแนวทางของ สพฐ. และสามารถตอบสนองความคาดหวังของครูตามทฤษฎีความต้องการได้อย่างเหมาะสม จะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 209 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,362 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 342 คน กำหนดขนาดโดยอ้างอิงตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ส่วนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการนิเทศภายในเพื่อตอบสนองความคาดหวังของครู คัดเลือกจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูชำนาญการที่มีประสบการณ์ด้านการนิเทศภายในไม่น้อยกว่า 3–5 ปี มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยกย่องด้านคุณธรรมจริยธรรม หรือปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่โดดเด่นด้านการบริหารจัดการและการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับการบริหารงานระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงการศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าเป็นแนวทาง โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสม 25 ข้อ และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .94 ก่อนจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์และจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง โดยติดตามเก็บคืนด้วยตนเองได้ครบทั้ง 342 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษาด้วยความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับการบริหารงานระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทั้งภาพรวมและรายด้านด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาด้วย t-test แบบ Independent samples และเปรียบเทียบด้วย F-test แบบ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบ

รายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé) และวิเคราะห์แนวทางการบริหารงานระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	การวางแผนการนิเทศ	4.49	0.58	มาก	5
2	การเตรียมการนิเทศ	4.64	0.44	มากที่สุด	3
3	การปฏิบัติการนิเทศ	4.63	0.42	มากที่สุด	4
4	การสร้างขวัญกำลังใจ	4.66	0.43	มากที่สุด	2
5	การประเมินผลการนิเทศ	4.68	0.43	มากที่สุด	1
	ภาพรวม	**4.63**	**0.46**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่าความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.**68**, S.D.= 0.43)รองลงมาคือ การสร้างขวัญกำลังใจ ($\overline{X}$ = 4.66, S.D.= 0.43) และการเตรียมการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.64, S.D.= 0.44) และการปฏิบัติการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.63, S.D.= 0.42) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.49, S.D.= 0.58)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การวางแผนการนิเทศ	4.54	0.43	4.55	0.45	-0.12	0.905
2	การเตรียมการนิเทศ	4.65	0.38	4.70	0.34	-0.88	0.381
3	การปฏิบัติการนิเทศ	4.62	0.37	4.76	0.30	-2.35*	0.020
4	การสร้างขวัญกำลังใจ	4.66	0.38	4.77	0.28	-1.83	0.069
5	การประเมินผลการนิเทศ	4.69	0.38	4.73	0.25	-0.83	0.405
	ภาพรวม	**4.63**	**0.34**	**4.70**	**0.27**	**-1.34**	**0.182**

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านการปฏิบัติการนิเทศ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.การวางแผนการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	4.11	2	2.06	11.98*	.000
	ภายในกลุ่ม	58.24	339	0.17		
	รวม	62.35	341			
2.การเตรียมการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2.10	2	1.05	7.62*	0.001
	ภายในกลุ่ม	46.71	339	0.14		
	รวม	48.81	341			
3.การปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.57	2	0.29	2.16	.116
	ภายในกลุ่ม	44.39	339	0.13		
	รวม	44.96	341			
4.การสร้างขวัญกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.05	0.33	.718
	ภายในกลุ่ม	46.10	339	0.14		
	รวม	46.19	341			
5.การประเมินผลการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	0.92	7.27*	.001
	ภายในกลุ่ม	42.92	339	0.13		
	รวม	44.66	341			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.03**	**2**	**0.02**	**0.14**	**.867**
	ภายในกลุ่ม	**37.02**	**339**	**0.11**		
	รวม	**37.05**	**341**			

*p < .05

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการนิเทศ และด้านการประเมินผลการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1.การวางแผนการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.22	.805
	ภายในกลุ่ม	62.27	339	0.18		
	รวม	62.35	341			
2.การเตรียมการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.90	.407
	ภายในกลุ่ม	48.55	339	0.14		
	รวม	48.81	341			
3.การปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.03	.968
	ภายในกลุ่ม	44.95	339	0.13		
	รวม	44.96	341			
4.การสร้างขวัญกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.10	.904
	ภายในกลุ่ม	46.16	339	0.14		
	รวม	46.19	341			
5.การประเมินผลการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.10	.904
	ภายในกลุ่ม	44.73	339	0.13		
	รวม	44.76	341			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.01**	**2**	**0.01**	**0.04**	**.963**
	ภายในกลุ่ม	**37.04**	**339**	**0.11**		
	รวม	**37.05**	**341**			

จากตาราง เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการเตรียมการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตระหนักถึงความสำคัญของระบบการนิเทศภายในในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ประกอบกับสถานศึกษามีการดำเนินงานตามระบบการนิเทศที่เป็นแบบแผนชัดเจนตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ครูมีความคาดหวังต่อกระบวนการนิเทศในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการประเมินผลการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าครูต้องการระบบการประเมินผลที่เป็นระบบ ต่อเนื่อง และมุ่งเน้นการพัฒนามากกว่าการตัดสินผลงาน ส่วนด้านการวางแผนการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนยังต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนมากขึ้น โดยเฉพาะการสำรวจความต้องการจำเป็นก่อนจัดทำแผนการนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ แก้วพุฒ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโรงเรียน ขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนฟากท่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ บุญเสริฐ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี ต่างปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบแนวปฏิบัติและมาตรฐานการนิเทศภายในที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดไว้เป็นแนวทางเดียวกัน อีกทั้งยังได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ครูทั้งสองกลุ่มมีความคาดหวังต่อระบบการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ อัครวิชช์ เชิญทอง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร อิ่มชื่น (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์จึงมีความเข้าใจในแนวปฏิบัติและมีความคาดหวังต่อระบบการนิเทศในทิศทางเดียวกัน ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ มีการนิเทศติดตามและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิชช์ เชิญทอง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าจำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมพบว่าไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศพนธ์ ชัยงาม และธีระเดช จิราธนทัต (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าจำแนกประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาทุกขนาดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ต่างดำเนินงานระบบการนิเทศภายในตามแนวปฏิบัติและมาตรฐานที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด ทำให้ครูผู้สอนไม่ว่าจะอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ต่างมีโอกาสได้รับการนิเทศและพัฒนาในกรอบแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้ความคาดหวังต่อระบบการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร อิ่มชื่น (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา สุวรรณ

รัตน์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

5. แนวทางการพัฒนาความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในกระบวนการวางแผนการนิเทศ โดยจัดให้มีการสำรวจความต้องการจำเป็นของครูอย่างเป็นระบบก่อนจัดทำแผน พร้อมทั้งกำหนดปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจนและแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้า นอกจากนี้ควรพัฒนาศักยภาพผู้นิเทศให้มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารเชิงบวก เพื่อสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นกัลยาณมิตร รวมถึงส่งเสริมให้ผู้นิเทศใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลายเหมาะสมกับครูแต่ละคน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาระบบการประเมินผลการนิเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนามากกว่าการตัดสินผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมลวรรณ พูนวัฒนานุกูล (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายใน ผลการวิจัยแนะนำว่า ควรเน้นการวางแผนที่เป็นระบบและครอบคลุม โดยเฉพาะการสร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ที่สนับสนุนการนิเทศและการติดตามผลในรูปแบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ตาบสกุล (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโรงเรียนบ้านคาวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโรงเรียน ได้แก่ การสนับสนุน ส่งเสริมให้คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนรวบรวมปัญหาการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างจริงจังและเป็นระบบ และสนับสนุน ส่งเสริมให้คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนนำเอานโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาเป็นแนวทางในการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการประเมินผลการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการวางแผนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นบางด้านแตกต่างกัน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แนวทางพัฒนาที่สำคัญมุ่งเน้นการสำรวจความต้องการจำเป็นของครู การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และการพัฒนาระบบการประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนา **ข้อเสนอแนะจากการวิจัยและการนำไปใช้** 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบสำรวจความต้องการของครูผู้สอนอย่างเป็นระบบก่อนการวางแผนการนิเทศในแต่ละปีการศึกษา 1.2 ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการนิเทศ เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของและความร่วมมือ 1.3 ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการนิเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนา และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของครูอย่างสม่ำเสมอ **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัย ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานศึกษาในบริบทต่าง ๆ และควรศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น

เอกสารอ้างอิง

กรณาธิป ชิณวงษ์. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณัฐกานต์ บุญเสริฐ และคณะ. (2568). การประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสาคร. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 7(4), 150-164.

ธมลวรรณ พูนวัฒนานุกูล. (2567). แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ธมลวรรณ พูนวัฒนานุกูล และบรรจบ บุญจันทร์. (2568). แนวทางพัฒนาการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 11(2), 290-305.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ภาณุวัฒน์ แก้วพุฒ และคณะ. (2566). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนฟากท่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. วารสารวิชาการร้อยแก่นสารวิชาการ, 8(2), 294-311.

ยศพนธ์ ชัยงาม และธีระเดช จิราธนทัต. (2568). แนวทางการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 4(2), 1-15.

ศิริพร อิ่มชื่น. (2566). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(3), 856-871.

ศุภกร หนิเสะ และคณะ. (2568). การนิเทศการศึกษาภายใต้ความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล. วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์, 8(2), 11-25.

สุนิสา สุวรรณรัตน์ และคณะ. (2565). การพัฒนาคู่มือการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(45), 99-114.

เสาวภา ปัญญาสวัสดิ์. (2567). แนวทางการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. ใน การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). แนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). รายงานการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อนุพงษ์ ตาบสกุล. (2565). แนวทางนิเทศโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน โรงเรียนบ้านคาวิทยา. ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัครวิชช์ เชิญทอง. (2564). การศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. Organizational Behavior and Human Performance, 4(2), 142-175.

Knowles, M. S. (1975). Self-directed learning: A guide for learners and teachers. New York: Association Press.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley & Sons.

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในกระบวนการดำเนินคดีอาญา*

LEGAL ISSUES CONCERNING THE RIGHT TO STATE-PROVIDED ATTORNEYS FOR SUSPECTS AND DEFENDANTS IN CRIMINAL PROCEEDINGS

กฤษฎา โลหิตดี[1] และ บัณฑิต ขวาโยธา[2]

Krissada Lohitdee[1] and Bandit Khwayota[2]

[1-2]คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

[1-2]Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University, Thailand

Corresponding Author's Email: Krissada.L@kkumail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 15 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 17 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 15 May 2026; Accepted 17 May 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญาตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ เป็นการศึกษาบนพื้นฐานแนวคิดตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ประกอบกับเจตนารมณ์ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2550 เพื่อวิเคราะห์ถึงแนวคิด ทฤษฎี หลักกฎหมาย ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวทางของต่างประเทศ เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญา รวมถึงเสนอแนะแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางนิติศาสตร์แบบเอกสารเป็นหลัก

Citation:

* กฤษฎา โลหิตดี และ บัณฑิต ขวาโยธา. (2569). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในกระบวนการดำเนินคดีอาญา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1215-1237.

Krissada Lohitdee and Bandit Khwayota. (2026). Legal Issues Concerning The Right To State-Provided Attorneys For Suspects And Defendants In Criminal Proceedings. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1215-1237.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

โดยผลการศึกษาพบว่ารัฐธรรมนูญ 2560 ไม่ได้บัญญัติสิทธิในการได้รับทนายความโดยรัฐไว้โดยตรงในลักษณะเฉพาะเจาะจงเหมือนรัฐธรรมนูญบางฉบับก่อนหน้า ซึ่งหากพิจารณาตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่ผ่านมา จะพบว่ามีบทบัญญัติในการคุ้มครองสิทธิของประชาชนให้ได้รับความเท่าเทียมและได้รับเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรมมาโดยตลอด ดังนั้นรัฐจึงควรตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม โดยรัฐควรจัดหาทนายความให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยคดีอาญาอย่างเท่าเทียม เพื่อเป็นการรักษาสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลที่จะเกิดขึ้นตั้งแต่ระยะเวลาที่อยู่ในระหว่างการควบคุมของเจ้าหน้าที่ไปจนถึงขั้นตอนการพิจารณาคดีของศาล ทั้งยังเป็นหลักประกันเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าประชาชนจะได้รับเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียม จึงควรมีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองสิทธิของประชาชนซึ่งตกเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาเกี่ยวกับการจัดหาทนายความไว้ในรัฐธรรมนูญให้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่รองรับกับหลักการดังกล่าวอันจะทำให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

คำสำคัญ: การจัดหาทนายความของรัฐ, ผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญา

Abstract

A Study of Legal Issues Concerning the State-Provided Right to Counsel for the Accused and Defendants in Criminal Cases Pursuant to Constitutional Intent, This study is predicated upon the constitutional framework of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 (2017), interpreted in conjunction with the legislative intent of the B.E. 2540 (1997) and B.E. 2550 (2007) Constitutions. The objective is to analyze relevant legal concepts, theories, principles, and existing research, as well as international comparative perspectives, to propose solutions for issues surrounding the state's provision of legal counsel to the accused and defendants in criminal proceedings. Furthermore, this research aims to offer practically feasible recommendations tailored to the Thai socio-legal context, utilizing a qualitative legal research methodology primarily based on documentary analysis.

The findings reveal that the 2017 Constitution does not explicitly codify the right to state-provided counsel with the same specificity as its predecessors. When examining the spirit of previous constitutions, there is a consistent trajectory of protecting the rights of the people to ensure equality and due process within the justice system. Consequently, the State must recognize the fundamental liberties regarding equal access to justice. The State should provide legal counsel to the accused or defendants equitably to safeguard fundamental rights, spanning from the period of initial detention by authorities through to the judicial trial phase. This serves as a vital guarantee for public confidence in the impartiality of the justice system. The study concludes that the Constitution should be amended to include more comprehensive and explicit provisions protecting the right to counsel. Additionally, relevant sections of the Criminal Procedure Code should be amended to harmonize with these constitutional principles, thereby fully realizing the underlying intent of the Constitution.

Keywords: Provision of a state attorney, Suspects and Defendant in a criminal case

บทนำ

การจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ผ่านมามีการกำหนดบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองสิทธิในกระบวนการยุติธรรมให้บุคคลที่เป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญามีสิทธิได้รับการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่องและเป็นธรรม โดยในชั้นสอบสวน ผู้ต้องหามีสิทธิให้ทนายความหรือผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการสอบปากคำตนได้ และผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการจัดหาทนายความให้ และในกรณีที่ผู้ถูกควบคุมหรือคุมขังไม่อาจหาทนายความได้รัฐจะต้องให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาทนายความให้โดยเร็ว (ราชกิจจานุเบกษา, 2540) โดยบุคคลย่อมมีสิทธิในกระบวนการยุติธรรม กล่าวคือ ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญามีสิทธิได้รับการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีที่ถูกต้องรวดเร็วและเป็นธรรม ได้รับโอกาสในต่อสู้คดีอย่างเพียงพอ สามารถตรวจสอบหรือได้รับทราบ

พยานหลักฐานตามสมควร ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือในทางคดีจากทนายความ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) ทั้งนี้รัฐพึงจัดระบบการบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร และรัฐพึงให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาสในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม รวมตลอดถึงการจัดหาทนายความให้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ซึ่งถือเป็นบทบัญญัติเพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิของประชาชนให้ได้รับความเท่าเทียมและได้รับเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม โดยการที่รัฐต้องจัดหาทนายความให้ผู้ที่เป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา

แต่หากขั้นตอนการแจ้งข้อกล่าวหา การจับกุมตัว และการสอบสวนผู้ต้องสงสัยหรือผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดของตำรวจหรือพนักงานสอบสวน กลับเป็นไปโดยไม่มีหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิของประชาชนอย่างเพียงพอ อาจทำให้มีการจับกุมตัวประชาชนผู้บริสุทธิ์ไปขังหรือได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม อันเป็นเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในสังคม และก่อให้เกิดความเสียหายต่อประชาชนผู้บริสุทธิ์ ตลอดจนทำให้เกิดภาพลักษณ์และทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม ดังนั้นจึงมีการกำหนดมาตรการตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาขึ้นมารองรับให้สอดคล้องกับหลักการที่บัญญัติตามรัฐธรรมนูญ เพื่อเป็นหลักประกันว่าประชาชนผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาสจะได้รับการปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมในชั้นพนักงานสอบสวนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

โดยในประเทศไทยปัจจุบันมีการกำหนดเป็นกฎหมายเพื่อรองรับหลักการที่บัญญัติไว้ตามรัฐธรรมนูญ ที่กำหนดให้ทนายความเข้ามามีบทบาทในขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ได้แก่ ในขั้นตอนของการคุ้มครองสิทธิเมื่อถูกจับกุมตามมาตรา 7/1 ขั้นตอนการได้รับแจ้งสิทธิตามมาตรา 83 ในขั้นตอนของการคุ้มครองสิทธิเมื่อถูกฟ้องต่อศาลแล้วตามมาตรา 8 ในขั้นตอนการสอบสวนตามมาตรา 134/1 ในขั้นตอนการไต่สวนมูลฟ้องตามมาตรา 165/1 และในขั้นตอนการพิจารณาของศาลได้กำหนดบทบัญญัติไว้ตามมาตรา 173 เป็นต้น

โดยในขั้นตอนการจับกุมได้แก่มาตรา 7/1 และมาตรา 83 และสิทธิของจำเลยเมื่อถูกฟ้องต่อศาลแล้ว ได้บัญญัติถึงสิทธิของผู้ที่ถูกจับหรือผู้ต้องหาและจำเลยโดยให้มีสิทธิพบและปรึกษาทนายความหรือผู้ซึ่งจะเป็นทนายความเป็นการเฉพาะตัว

ในขั้นตอนการสอบสวนตามมาตรา 134/1 วรรคหนึ่ง ได้บัญญัติถึงคดีที่มีโทษประหารชีวิตหรือในคดีที่ผู้ต้องหามีอายุไม่เกินสิบแปดปี ในวันที่พนักงานสอบสวนแจ้งข้อหา ก่อนเริ่มถามคำให้การให้พนักงานสอบสวนถามผู้ต้องหาว่ามีทนายความหรือไม่ ถ้าไม่มีให้รัฐจัดหาทนายความให้ และวรรคที่สอง ในคดีที่มีอัตราโทษจำคุก ก่อนเริ่มถามคำให้การ ให้พนักงานสอบสวนถามผู้ต้องหาว่ามีทนายความหรือไม่ ถ้าไม่มีและผู้ต้องหาต้องการทนายความให้รัฐจัดหาทนานความให้

ในขั้นตอนการไต่สวนมูลฟ้องตามมาตรา 165/1 วรรคหนึ่ง และการพิจารณาของศาลตามมาตรา 173 วรรคหนึ่ง ได้กำหนดเงื่อนไขสำหรับคดีที่มีโทษประหารชีวิตหรือในคดีที่ผู้ต้องหามีอายุไม่เกินสิบแปดปี ให้ศาลถามจำเลยว่ามีทนายความหรือไม่ ถ้าไม่มีให้รัฐตั้งทนายความให้ และวรรคที่สอง ในคดีที่มีอัตราโทษจำคุก ให้ศาลถามจำเลยว่ามีทนายความหรือไม่ ถ้าไม่มีและจำเลยต้องการทนายความให้ตั้งทนายความให้

และจะเห็นได้ว่าบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 134/1 มาตรา 165/1 และมาตรา 173 ดังกล่าวมาข้างต้น เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้รัฐต้องจัดหาทนายความให้ผู้ที่เป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา ซึ่งเป็นบทบัญญัติเพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิของประชาชนให้ได้รับความเท่าเทียมและได้รับเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม แต่บทบัญญัติดังกล่าวก็ยังไม่ครอบคลุมทุกกรณี เนื่องจากมาตรา 134/1 วรรคหนึ่ง จะกำหนดเงื่อนไขเป็นอายุและบทลงโทษของผู้ต้องหา มาตรา 134/1 วรรคสอง จะกำหนดเงื่อนไขเป็นบทลงโทษของผู้ต้องหา ส่วนมาตรา 165/1 วรรคหนึ่ง จะกำหนดเงื่อนไขเป็นอายุและบทลงโทษของจำเลย และมาตรา 165/1 วรรคสอง จะกำหนดเงื่อนไขเป็นบทลงโทษของจำเลย ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นเงื่อนไขที่ยังไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ที่กำหนดให้การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ กล่าวคือ ยังไม่ได้ให้สิทธิรองรับหรือคุ้มครองผู้ต้องหาหรือจำเลยในเรื่องการจัดหาทนายความให้อย่างครอบคลุมทุกข้อกล่าวหา ซึ่งยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ เพราะฐานความผิดต่อกฎหมายอาญานั้นเป็นความผิดที่กระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ดังนั้นการสอบสวนจึงต้องเป็นไปโดยชอบธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย เพราะการจับกุมและการสอบปากคำผู้ต้องหาในชั้นสอบสวนนั้นจะนำไปสู่พยานหลักฐานส่งต่อให้พนักงานอัยการดำเนินการฟ้องร้องคดีขึ้นสู่ชั้นศาล หากกระบวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนเป็นไปด้วยความไม่เป็นธรรม พยานหลักฐานที่ได้มาจากการสอบปากคำผู้ต้องหาในชั้นสอบสวนย่อมทำให้เกิดผลกระทบต่อ

ผู้ต้องหา ดังนั้นเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม รัฐจึงควรตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน ควรให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยได้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ โดยรัฐควรต้องจัดหาทนายความให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยคดีอาญาทุกข้อกล่าวหาในฐานความผิดอาญาอย่างเท่าเทียมตั้งแต่ในชั้นการจับกุมหรือสอบสวน เพื่อให้ผู้ต้องหาในคดีอาญาได้รับคำปรึกษาทางกฎหมายที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์จากผู้มีวิชาชีพทนายความเป็นการเฉพาะ และเป็นการรักษาสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลที่จะเกิดขึ้นตั้งแต่ระยะเวลาที่อยู่ในระหว่างการควบคุมของเจ้าหน้าที่ไปจนถึงขั้นตอนการพิจารณาคดีของศาล ทั้งยังเป็นหลักประกันหรือเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าประชาชนจะได้รับเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

ดังนั้นงานวิจัยฉบับนี้ จึงทำการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและต้องการชี้ให้เห็นถึงผลกระทบจากปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญาที่ยังไม่ครอบคลุมและไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง และแก้ไขอุปสรรคทางด้านกฎหมาย เพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของรัฐและเพื่อคุ้มครองสิทธิในกระบวนการยุติธรรมให้กับประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาในคดีอาญาตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

2. เพื่อศึกษาถึงหลักกฎหมายของประเทศไทยและรูปแบบหรือแนวทางของต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาในคดีอาญา

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาในคดีอาญาให้เท่าเทียมและเป็นธรรมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางนิติศาสตร์แบบเอกสารเป็นหลัก โดยเน้นการศึกษาวิเคราะห์ และตีความบทบัญญัติกฎหมาย กฎหมายลายลักษณ์อักษร หลักการทางนิติศาสตร์ ตำรา และวรรณกรรมทางกฎหมายทั้งในและต่างประเทศ ควบคู่กับการวิเคราะห์กฎหมายเชิงเปรียบเทียบ โดยศึกษาระบบกฎหมายของประเทศพัฒนาแล้ว ได้แก่ สหราชอาณาจักร

ประเทศฝรั่งเศส และประเทศสหรัฐอเมริกา นำมาเปรียบเทียบกับระเบียบวิธีตามกฎหมายของประเทศไทย เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายให้ชัดเจนและครอบคลุมตามแนวทางสากล

ผลการวิจัย

1. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับการจัดหาทนายความโดยรัฐ ให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในกระบวนการดำเนินคดีอาญา ผู้วิจัยได้นำเสนอทฤษฎีและหลักการสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 หลักกระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Due process of law) หรือในบางตำราจะใช้คำว่าทฤษฎีกระบวนการนิติธรรม(สุพรรณิการ์ กิตติวรากูล, 2555) ซึ่งมีพัฒนาการที่กำเนิดมาจากรัฐธรรมนูญฉบับแรกของโลก นั่นคือแมคนาคาร์ตา (Magna Carta) อันเป็นหลักการที่ทำขึ้นโดยพระเจ้าจอห์นแห่งประเทศอังกฤษถูกบีบบังคับจากบรรดาขุนนาง ให้ท่านพระราชทานเสรีภาพให้แก่ราษฎรชาวอังกฤษ โดยให้ถือว่าแมคนาคาร์ตาเป็นสัญลักษณ์แห่งการยอมรับสถานะของพระมหากษัตริย์ที่ยอมอยู่ภายใต้กฎหมายนั่นเอง ซึ่งแมคนาคาร์ตานี้มีการบัญญัติขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1217 จนมาถึงรัชสมัยของพระเจ้าเอ็ดเวอร์ดที่ 3 ในปี ค.ศ. 1354 จึงมีคำว่า “Due process of law” เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก และปรากฏข้อฎีกาว่า “เสรีชนจะถูกจำคุกหรือถูกกักขังก็เฉพาะโดยกฎหมายของแผ่นดิน หรือโดย Due process of law และมิใช่โดยการสั่งการเป็นกรณีพิเศษอันปราศจากข้อหาของพระเจ้าแผ่นดิน” ส่วนหลักกระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Due process of law) ที่ปรากฏในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นหลักการที่ใช้เพื่อคุ้มครองการตรวจค้น การยึด การจับกุมของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมายรัฐธรรมนูญว่าจะไม่มีบุคคลใดถูกลิดรอน ซึ่งชีวิต เสรีภาพ หรือทรัพย์สิน โดยปราศจากกระบวนการอันควรแห่งกฎหมาย ซึ่งต่อมาก็พัฒนาการมาเป็นหลักการตัดพยาน (Exclusionary Rule) อันเป็นสิทธิของประชาชนที่จะได้รับหลักประกันในชีวิตร่างกาย ที่อยู่อาศัย สิ่งของเอกสารหลักฐานและข้าวของเครื่องใช้ของตนจากการตรวจค้น และการยึดที่ไม่มีเหตุอันสมควรก็ไม่อาจกระทำได้

หลักกระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Due process of law) เป็นหลักการที่ให้ความสำคัญถึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากกว่ากระบวนการสืบสวนสอบสวนของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นทฤษฎีการควบคุมอาชญากรรมที่มีหลักว่าการควบคุมอาชญากรรมได้อย่างมี

ประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการดำเนินการที่ประสิทธิภาพในระดับสูง และหากพิจารณาคำว่า Due process of law นั้นจะให้ความหมายว่าเป็นนกระบวนการที่เป็นธรรมตามกฎหมายหรือกระบวนการที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยคำว่า Due Process (กระบวนการอันควรตามกฎหมาย) ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับหลักนิติธรรม (Rule of Law) แต่ไม่ใช่คำเดียวกัน จะหมายถึงกระบวนการที่ถูกต้องตามหลักกฎหมายเป็นหลักกฎหมายที่เกิดขึ้นในยุคสถาปนารัฐใหม่ ถือเป็นการพัฒนาของกระบวนการยุติธรรมในการวางกรอบการใช้อำนาจของเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมมิให้ใช้อำนาจตามอำเภอใจ โดยใช้กระบวนการทางกฎหมายให้เกิดการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

1.2 หลักนิติธรรม (Rule of Law) ซึ่งเป็นหลักทฤษฎีพื้นฐานในการคุ้มครองสิทธิของการมีทนายความของผู้ต้องหาในคดีอาญาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ หลักนิติธรรม (The Rule of Law) ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานของการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา โดยประเทศที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยจะนำหลักการดังกล่าวมาบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพต่าง ๆ ของประชาชน โดยถือหลักการที่ให้ประชาชนทุกคนเสมอภาคกนตามกฎหมาย (Equality Before The Law) อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษยชน (Fundamental Human Rights) ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และกติการะหวางประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและทางการเมืองได้ระบุไว้ว่า สิทธิการมีทนายความของผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญาเป็นสิทธิมนุษยชนประการหนึ่ง ฉะนั้นรัฐที่ให้สัตยาบันจึงมีข้อผูกพันว่าต้องไปจัดหาหรือแก้ไขกฎหมายภายในของตนให้สอดคล้องกับปฏิญญาสากลและกติกาดังกล่าว โดยส่วนใหญ่ประเทศที่ปกครองโดยระบอบประชาธิปไตยทั้งหลายก็ได้บัญญัติการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญาอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอยางหนึ่งของประชาชนไว้ในรัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ และถือเป็นหลักการที่ให้ประชาชนทุกคนเสมอภาคกนตามกฎหมาย ดังนั้นหลักนิติธรรมนี้จึงมีผลต่อการปฏิบัติอยางจริงจัง และมองเห็นได้อย่างแน่ชัดถึงการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน (พิเชฐ คูหาทอง, 2555)

หลักนิติธรรมจึงถือเป็นหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของหลักธรรมาภิบาล คือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยังยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะ

วิกฤต ภยันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกบความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (ศราวุธ ไชยภักดี, 2562)

1.3 หลักอาวุธที่เท่าเทียมกัน (Equality of Arms) โดยข้อความคิดเรื่อง “การมีอาวุธเท่าเทียมกัน” (Equality of Arms) ได้ถูกกล่าวถึงครั้งแรก ในคดี Neumeister" และเป็นส่วนหนึ่งของอนุสัญญายุโรปว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ที่บัญญัติเกี่ยวกับการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ว่าในการวินิจฉัยชี้ขาดสิทธิและหน้าที่ของตน และการกระทำอาญาใด ๆ ที่ตนถูกกล่าวหา บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมและเปิดเผยภายในระยะเวลาอันสมควร นับแต่นั้นมาการดำเนินกระบวนพิจารณาความ ทางอาญาจึงต้องมีเงื่อนไขในเรื่องความเป็นธรรมระหว่างคู่ความ ตามทฤษฎีหลักการมีอาวุธ เท่าเทียมกัน โดยตามหลักการดังกล่าวมีแนวคิดพื้นฐานว่าภายใต้ระบบการดำเนินคดีอาญาแบบกล่าวหา คู่ความจะต้องใช้ความสามารถของตนเองในการพิสูจน์และปฏิเสธความผิด แต่การ พิสูจน์ความจริงในการดำเนินคดีระบบนี้จะประสบความสำเร็จได้ คู่ความทั้งสองฝ่ายต้องมี ความสามารถในการต่อสู้คดีอย่างเท่าเทียมกัน เรียกว่า “ทฤษฎีอาวุธเท่ากัน” จึงจะต่อสู้กันได้อย่างเป็นธรรม

“การมีอาวุธเท่าเทียมกัน” หมายความว่า คู่ความแต่ละฝ่ายจำต้องได้รับโอกาส ที่เหมาะสมในการเสนอคดีของตน ซึ่งรวมถึงการเสนอพยานหลักฐานของตนภายใต้เงื่อนไข ว่าจะไม่ทำให้เขาเสียโอกาสอย่างมากในการโต้แย้งคัดค้าน

ทั้งนี้ เนื่องจากข้อเท็จจริงที่พบได้ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ทั้งผู้ต้องหาและจำเลยแต่ละคนนั้นมีความสามารถในการเข้าสู้คดีไม่เท่าเทียมกัน กฎหมายจึงต้องปกป้องคุ้มครองผู้ที่เข้าต่อสู้คดี โดยการให้สิทธิแก่ผู้ต้องหาและจำเลยในประการต่าง ๆ รวมถึงสิทธิการมีทนายความช่วยเหลืออยู่ร่วมด้วยในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินคดี เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ทนายความจึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการให้ความช่วยเหลือและเป็นหลักประกันเพิ่มเติมด้วยว่า ผู้ต้องหาและจำเลยมีสิทธิที่จะต่อสู้คดีได้อย่างเต็มที่โดยอาศัยหลักอาวุธเท่าเทียมกัน (ใหม่ สาธุเสน, 2560)

1.4 หลักความเสมอภาค ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็น “หลักกฎหมายทั่วไป” ที่มีสถานะเทียม เท่ากับรัฐธรรมนูญที่เป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศของรัฐเสรีประชาธิปไตยโดยทั่วไป ว่าประชาชนจะต้องได้รับการปฏิบัติจากรัฐอย่างเท่าเทียมกัน เพราะฉะนั้นจึงมีผล

ผูกพันการใช้อำนาจมหาชนขององค์กรผู้ใช้อำนาจของรัฐทุกองค์กร เป็นการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของมนุษย์ และศาลย่อมนำมาใช้ได้โดยไม่จำต้องอ้างอิงบทบัญญัติลายลักษณ์อักษรใดอีก ซึ่งจะเห็นได้ว่า หลักแห่งความเสมอภาคนั้นไม่ได้บังคับให้องค์กรต่าง ๆ ของรัฐต้องปฏิบัติต่อบุคคลทุกคนอย่างเดียวกัน แต่กลับบังคับให้ต้องปฏิบัติต่อบุคคลที่แตกต่างกันในสาระสำคัญแตกต่างกันออกไป ตามลักษณะเฉพาะของแต่ละคน เฉพาะแต่บุคคลที่เหมือนกันในสาระสำคัญเท่านั้นที่องค์กรของรัฐต้องปฏิบัติต่อเขาเหล่านั้นอย่างเดียวกัน ซึ่ง “สิทธิในความเสมอภาค” (Gleichheitsrecht) เป็นการแสดงว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิ และเสรีภาพอย่างเท่าเทียมกัน ในขณะที่สิทธิในชีวิตและร่างกายเป็นการแสดงถึงปริมณฑลส่วน บุคคลของปัจเจกบุคคล “สิทธิในความเสมอภาค” เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคล ต่อปัจเจกบุคคลและสังคม ดังนั้น ถึงแม้มนุษย์จะมีสิทธิในชีวิตและร่างกายของตนตามแต่หากขาด หลักประกันในเรื่องหลักความเสมอภาคแล้ว บุคคลนั้นอาจได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกับ บุคคลอื่น ๆ ในสังคม หรืออาจถูกเลือกปฏิบัติจากผู้ใช้อำนาจรัฐด้วยเหตุนี้ เพื่อให้มนุษย์สามารถ ดำรงตนอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง นอกจากปัจเจกบุคคลจะมีสิทธิในชีวิตและร่างกายแล้ว ปัจเจกบุคคลยังจะต้องมีหลักประกันในเรื่องความเสมอภาคด้วย (ใหม่ สาธุเสน, 2560) ภายใต้หลักความเสมอภาค รัฐต้องมีเหตุผลอันสมควรในการออกแบบเกณฑ์การจัดหาทนายความโดยรัฐ หากเกณฑ์ปัจจุบันทำให้ผู้ต้องหาบางกลุ่มเสียเปรียบอย่างไม่มีเหตุผลเพียงพอ ก็อาจขัดต่อหลักความเสมอภาคและความเป็นธรรมในกระบวนการอาญาได้

2. หลักการมีทนายความของผู้ต้องหาในคดีอาญา

หลักการมีทนายความของผู้ต้องหาในคดีอาญาหรือหลักความจำเป็นในการมีทนายความในกระบวนการยุติธรรมทางอาญานั้น การรักษาดุลยภาพระหว่างการควบคุมอาชญากรรม (Crime Control) และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามหลักนิติธรรม (Due Process) เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะการที่รัฐจะคงไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยของสังคมได้นั้น จำเป็นต้องมีระบบการป้องปรามอาชญากรรมที่รัดกุม ควบคู่ไปกับการสร้างหลักประกันสิทธิให้ ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นว่า ตนจะได้รับความเป็นธรรมภายใต้การดำเนินคดีอาญาที่ชอบด้วย กฎหมายอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญา ซึ่งเป็นผู้มีความเสี่ยงสูงในการถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพโดยรัฐ และอาจตกเป็นแพะรับบาปได้โดยง่าย รัฐจึงต้องเปิด โอกาสให้บุคคลเหล่านี้ได้ต่อสู้คดีอย่างเต็มที่ เหตุเพราะในการดำเนินคดีอาญากฎหมายได้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ถูกกล่าวหาบริสุทธิ์จนกว่าจะได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดตัดสินว่าบุคคลนั้นเป็นผู้กระทำความผิด (Presumption of Innocence)

บทบาทและหน้าที่ของทนายความในการค้นหาความจริงเพื่อจะนำไปเสนอเป็นข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาของศาลทั้งในขั้นตอนก่อนที่จะมีการพิจารณาคดีและขั้นตอนในการพิจารณาคดีก่อนที่ศาลจะมีคำพิพากษาถึงที่สุด จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในการเข้าไปมีส่วนช่วยในการดำเนินคดีอาญาทั้งแก่จำเลยและผู้เสียหาย และมีส่วนช่วยในการดำเนินคดีอาญาของศาลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม (วิภาวดี จันทวงศ์, 2568)

เมื่อกล่าวถึงสิทธิการมีทนายความ (Right to Counsel) เดิมจะหมายความถึงเฉพาะกรณีที่ผู้ต้องหาหรือจำเลยเป็นผู้จัดหาทนายความมาเอง แต่เนื่องจากเกิดข้อจำกัดด้านความสามารถในการต่อสู้คดีที่บกพร่อง อันมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย อาทิ ฐานะทางเศรษฐกิจ ความยากจน หรืออาจจะไม่ถึงขั้นยากจนแต่ขาดความพร้อมทางการเงินสำหรับการดำเนินคดี ความบกพร่องทางกาย (ผู้พิการ) ปัจจัยด้านวุฒิภาวะหรือความรู้ผิดชอบชั่วดี เช่น เด็กหรือเยาวชน หรือการเป็นบุคคลชายขอบหรือชนกลุ่มน้อย ฯลฯ รัฐจึงต้องเข้ามาให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยการรับรองถึง สิทธิการได้รับความช่วยเหลือด้านการจัดหาทนายความให้โดยรัฐ (Right to Have Counsel Assigned) เพื่อมาเสริมสร้างสิทธิการมีทนายความ (Right to Counsel) ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น (ปรีดิ์ชนก จุลเหลา, 2557)

3. การศึกษาวิเคราะห์ถึงกระบวนการทางกฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของทนายความในการคุ้มครองสิทธิในกระบวนการยุติธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้สะท้อนเจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้มีทนายความให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญาอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายจากทนายความอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะในส่วนของมาตรา 239, มาตรา 241 และ 242 เป็นการขยายสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการได้รับความช่วยเหลือในด้านกฎหมายหรือในทางคดีจากทนายความ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสังคม ซึ่งเน้นย้ำว่ารัฐต้องให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาทนายความให้แก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้ต้องหาหรือจำเลย เพื่อสร้างความมั่นใจว่าทุกคนสังคมจะได้รับความยุติธรรมอย่างรวดเร็วและเท่าเทียม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดบทบัญญัติเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสังคม และเน้นย้ำว่ารัฐต้องให้ความช่วยเหลือโดยจัดหา

ทนายความให้แก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้ต้องหาหรือจำเลย เพื่อสร้างความมั่นใจว่าทุกคนสังคมจะได้รับความยุติธรรมอย่างรวดเร็วและเท่าเทียม โดยมีบทบัญญัติกำหนดสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยว่าด้วยความเสมอภาคตามมาตรา 30 บัญญัติให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทาง เศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้ ในส่วนของมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และบทบัญญัติที่ว่าด้วยสิทธิในกระบวนการยุติธรรมตามมาตรา 39 บัญญัติให้บุคคลไม่ต้องรับโทษอาญา เว้นแต่ได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่ กระทำนั้นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่บุคคลนั้นจะหนักกว่าโทษที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่กระทำความผิดมิได้ และในคดีอาญาต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด โดยก่อนมีคำพิพากษาอันถึงที่สุดแสดงว่าบุคคลใดได้กระทำความผิด จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำความผิดมิได้ และบทบัญญัติที่ว่าด้วยสิทธิในกระบวนการยุติธรรมตามมาตรา 40 ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้มีทนายความให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้สะท้อนเจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้มีทนายความให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญาแก่ผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาส ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร โดยเฉพาะในส่วนของสิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทยตามมาตรา 27 บัญญัติให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ และมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อ

คุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ตลอดจนบุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม และเมื่อพิจารณาตามมาตรา 28 ซึ่งบัญญัติให้บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย การจับและการคุมขังบุคคลจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ และการค้นตัวบุคคลหรือการกระทำใดอันกระทบกระเทือนต่อสิทธิหรือเสรีภาพในชีวิตหรือร่างกาย จะกระทำมิได้ เว้นแต่มีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติ การทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมจะกระทำมิได้ และนอกจากนั้นบทบัญญัติตามมาตรา 29 ยังบัญญัติให้บุคคลไม่ต้องรับโทษอาญา เว้นแต่ได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่กระทำนั้นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่บุคคลนั้นจะหนักกว่าโทษที่บัญญัติไว้ใน กฎหมายที่ใช้อยู่ในเวลาที่กระทำความผิดมิได้ โดยในคดีอาญาให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด และก่อนมีคำพิพากษาอันถึงที่สุดแสดงว่าบุคคลใดได้กระทำความผิด ซึ่งจะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำความผิดมิได้ และการควบคุมหรือคุมขังผู้ต้องหาหรือจำเลยให้กระทำได้เพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อป้องกันมิให้มีการหลบหนี และในคดีอาญานั้นจะบังคับให้บุคคลให้การเป็นปฏิปักษ์ต่อตนเองมิได้ ส่วนคำขอประกันผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาต้องได้รับการพิจารณาและจะเรียกหลักประกันจนเกินควรแก่กรณีมิได้ การไม่ให้ประกันต้องเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ และตามบทบัญญัติที่ว่าแนวนโยบายแห่งรัฐมาตรา 68 ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดให้มีทนายความให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญา ดังนี้

มาตรา 68 รัฐพึงจัดระบบการบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร

รัฐพึงมีมาตรการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนการยุติธรรม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยเคร่งครัด ปราศจากการแทรกแซงหรือครอบงำใด ๆ

รัฐพึงให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาส ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม รวมตลอดถึงการจัดหาทนายความให้

ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมาเป็นบทบัญญัติแสดงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการได้รับความช่วยเหลือในด้านกฎหมายหรือในทางคดีจากทนายความ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสังคม ซึ่งเน้นย้ำว่ารัฐต้องให้ความช่วยเหลือโดยจัดหาทนายความให้แก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้ต้องหาหรือจำเลยผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาส เพื่อสร้างความมั่นใจว่าทุกคนสังคมจะได้รับความยุติธรรมอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมดังกล่าว ซึ่งถือได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 เล็งเห็นความสำคัญของการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องหาและจำเลยในอันที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

4. การศึกษาวิเคราะห์ถึงกระบวนการทางกฎหมายของต่างประเทศเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของทนายความในการคุ้มครองสิทธิในกระบวนการยุติธรรม

การศึกษาวิเคราะห์ถึงกระบวนการทางกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการมีทนายความเพื่อให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและช่วยเหลือในชั้นพิจารณาคดีให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดอาญาหรือผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญา พบว่าในประเทศที่พัฒนาแล้วให้ความสำคัญกับสิทธิการมีทนายความทุกขั้นตอนในกระบวนยุติธรรมทางอาญา เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคทางสังคม และเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในการต่อสู้คดีเพื่อพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตน ดังนี้

ประเทศฝรั่งเศส การคุ้มครองสิทธิการมีทนายความของจำเลยในประเทศฝรั่งเศสเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของฝรั่งเศสซึ่งบัญญัติให้พนักงานอัยการแจ้งต่อจำเลยว่าจำเลยมีสิทธิเลือกทนายความด้วยตนเอง ถ้าไม่เลือกศาลต้องตั้งทนายความให้จำเลย และตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศฝรั่งเศส ทนายความมีความสำคัญต่อสิทธิในการต่อสู้คดีของผู้ถูกกล่าวหาอย่างมาก โดยทนายความจะมีบทบาทความสำคัญตั้งแต่ชั้นที่ผู้ถูกกล่าวหาถูกควบคุมตัว ในขั้นตอนการสอบปากคำเพื่อแจ้งข้อกล่าวหาระหว่างการดำเนินคดีชั้นสอบสวน รวมไปถึงเมื่อมีการคุมขังชั่วคราวในระหว่างการสอบสวน และในชั้นการพิจารณาของศาล โดยเมื่อผู้ต้องหามาพบผู้พิพากษาไต่สวนครั้งแรก ผู้พิพากษาศาลไต่สวนจะต้องแจ้งให้ผู้ต้องหาทราบว่าผู้ต้องหามีสิทธิที่จะหาทนายความหรือจะให้ศาลตั้งทนายความให้ก็ได้ ถ้าหากจำเลยไม่มีทุนทรัพย์พอจะว่าจ้างทนายความ จำเลยก็สามารถร้องขอให้ศาลตั้งทนายความได้โดยอ้างบทบัญญัติแห่งอนุสัญญายุโรปเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน และหากมีการละเมิดสิทธิในการมีทนายความนั่นศาลฎีกาฝรั่งเศสได้วาง

หลักไว้ในกรณีการที่ตำรวจไม่ตั้งทนายความให้ผู้ถูกควบคุมตัวชั้นสอบสวน ศาลจำเป็นต้องประกาศเพิกถอนการควบคุมตัวและการสอบปากคำ

สหราชอาณาจักร การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายโดยการจัดทนายความให้แก่ผู้ต้องหาในคดีอาญาตามกฎหมายประเทศอังกฤษนั้น เป็นหลักการที่ถือว่าเป็นการรักษาประโยชน์แห่งความยุติธรรม โดยรัฐจะต้องบริหารกระบวนการยุติธารมให้มีความยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะก่อให้เกิดความยุติธรรมต่อผู้ต้องหาในคดีอาญาได้นั้น รัฐจะต้องจัดให้มีทนายความเพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการต่อสู้คดีให้แก่ผู้ต้องหา ซึ่งมีการกำหนดตามพระราชบัญญัติ The Police and Criminal Evidence Act 1984 ของอังกฤษกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับคำปรึกษากฎหมายของผู้ต้องหา โดยกำหนดว่าผู้ถูกจับและถูกควบคุมตัวในสถานีตำรวจหรือสถานที่อื่นต้องได้รับสิทธิที่จะปรึกษาทนายความเป็นการเฉพาะตัวในเวลาใด ๆ ที่เขาร้องขอและโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายด้านทนายความ ถ้าบุคคลยื่นคำร้องเช่นนั้น ผู้ถูกกล่าวหาต้องได้รับอนุญาตที่จะปรึกษาทนายความโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยได้รับการพิจารณาที่เป็นธรรมในทุก ๆ ขั้นตอนของกระบวนการพิจารณาในคดีอาญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการสร้างความเสมอภาคในการอำนวยความยุติธรรมเท่าเทียมกับโจทก์เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของผู้ต้องหาหรือจำเลยในการ ดำเนินคดี เช่น การพิสูจน์ความผิด หรือการให้การรับสารภาพ เป็นต้น

นอกจากนี้เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยว่าจะได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาและเปิดโอกาสให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยมีส่วนในการพิสูจน์ความผิด เกณฑ์ของการควบคุมการปฏิบัติงานในด้านให้ความช่วยเหลือ เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานการควบคุมวิชาชีพทนายความ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย (The Public Defender Service Code of Conduct) เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยจะได้รับบริการที่มีคุณภาพจากทนายความที่รัฐจัดหาให้ จำเลยมีสิทธิที่จะได้รับการจัดหาทนายความโดยตนเองเป็นผู้เลือกเอง หากไม่มีรายได้ในการจัดหาทนายความได้ด้วยตนเอง โดยรัฐจัดหาให้โดยไม่คิดมูลค่าเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

ประเทศสหรัฐอเมริกา สิทธิการมีทนายความโดยรัฐจัดหาในคดีอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นไปตามหลักการในเรื่องสิทธิการมีทนายความ (Right to Counsel) โดยได้มีการตราเป็นบทบัญญัติแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งสหรัฐอเมริกา โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 Amendments VI หรือ Constitution of the United States : Sixth Amendment

(Rights in Criminal Prosecutions) บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิในการมีทนาย (right to counsel) ว่า "ในการฟ้องคดีอาญาทุกคดี ผู้ต้องหาหรือจำเลยจะต้องได้รับการช่วยเหลือจากทนายความในการต่อสู้คดี" ดังนี้

In all criminal prosecutions, the accused shall enjoy the right to a speedy and public trial, by an impartial jury of the State and district wherein the crime shall have been committed, which district shall have been previously ascertained by law, and to be informed of the nature and cause of the accusation; to be confronted with the witnesses against him; to have compulsory process for obtaining witnesses in his favor, and to have the Assistance of Counsel for his defence.

ในการดำเนินคดีอาญาทุกกรณี ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีอย่างรวดเร็วและเปิดเผย โดยคณะลูกขุนที่เป็นกลางของรัฐและเขตที่เกิดเหตุอาชญากรรม โดยเขตนั้นจะต้องได้รับการบัญญัติเป็นกฎหมายไว้แล้ว และมีสิทธิที่จะได้รับแจ้งถึงลักษณะและสาเหตุของข้อกล่าวหา มีสิทธิที่จะเผชิญหน้ากับพยานที่กล่าวโทษผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิที่จะได้รับกระบวนการบังคับเพื่อให้ได้พยานมาสนับสนุนผู้ถูกกล่าวหา และมีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากทนายความเพื่อต่อสู้คดี

โดยจะเห็นได้ว่า สิทธิในการมีทนายถือเป็นสิทธิที่มีความสำคัญมากในระบบกฎหมายของสหรัฐอเมริกา จนต้องมีการรับรองสิทธิดังกล่าวไว้ในรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับการใช้ระบบปฏิปักษ์ (Adversary system) หรือระบบกล่าวหา (Accusatorial system) อันเป็นระบบที่มีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานที่ว่า การค้นหาความจริงจะสามารถทำได้ดีที่สุด ถ้าทั้งโจทก์และจำเลยมีความเท่าเทียมกัน โดยมีศาลทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินซึ่งมีความเป็นกลาง ในระบบเช่นนี้ จึงจำเป็นต้องให้จำเลยได้รับความช่วยเหลือจากทนายซึ่งมีความสามารถทัดเทียมกับอัยการโจทก์ มิฉะนั้นระบบนี้จะไม่สามารถให้ความยุติธรรมได้อย่างสมบูรณ์

อภิปรายผล

การศึกษาวิเคราะห์ถึงเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาในคดีอาญา จะพบว่าตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่ผ่านมาต่างก็มีหลักการ

คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลให้มีความเสมอภาคในสังคม กล่าวคือในฉบับปี พ.ศ. 2540 ตามมาตร 30 ฉบับปี พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 30 และฉบับปี พ.ศ. 2560 ตามมาตรา 27 ได้วางบทบัญญัติเกี่ยวกับเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลซึ่งย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ โดยในส่วนของการจัดหาทนายความให้กับผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดอาญาและจำเลยในคดีอาญา จะพบว่าบทบัญญัติมาตรา 68 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ฉบับปัจจุบัน ได้กำหนดให้รัฐพึงจัดระบบการบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร รัฐพึงมีมาตรการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนการยุติธรรม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยเคร่งครัด ปราศจากการแทรกแซงหรือครอบงำใด ๆ รัฐพึงให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาส ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม รวมตลอดถึงการจัดหาทนายความให้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญมีเจตนามุ่งให้เกิดความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม โดยให้ความสำคัญกับการจัดหาทนายความให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย แต่ถ้อยคำตามรัฐธรรมนูญยังคงจำกัดขอบเขตเฉพาะผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาส ดังนั้นเพื่อให้บทบัญญัติของกฎหมายเกิดความชัดเจนในการคุ้มครองสิทธิของบุคคลอย่างเท่าเทียมและเพื่อให้ง่ายต่อการตีความตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญา เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และเพื่อเป็นการวางหลักการแห่งสิทธิขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน และเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญต่อไป โดยจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 68 ควรเพิ่มเติมบัญญัติให้เกิดการรับรองสิทธิพื้นฐานในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาและจำเลยในคดีอาญา โดย

บัญญัติให้ “รัฐพึงให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายในการดำเนินคดีอาญา ผู้ต้องหาหรือจำเลยมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม และมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการจัดหาทนายความเพื่อต่อสู้คดี” ไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ซึ่งเจตนารมณ์ภายใต้หลักการนี้ผู้วิจัยอ้างอิงมาจากกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งสหรัฐอเมริกาที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 (Amendments VI) หรือ Constitution of the United States : Sixth Amendment (Rights in Criminal Prosecutions) ซึ่งได้บัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิในการมีทนายไว้ว่า ในการฟ้องคดีอาญาทุกคดี ผู้ต้องหาหรือจำเลยจะต้องได้รับการช่วยเหลือจากทนายความในการต่อสู้คดี กล่าวคือในการดำเนินคดีอาญาทุกกรณี ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีอย่างรวดเร็วและเปิดเผย โดยคณะลูกขุนที่เป็นกลางของรัฐและเขตที่เกิดเหตุอาชญากรรม โดยเขตนั้นจะต้องได้รับการบัญญัติเป็นกฎหมายไว้แล้ว และมีสิทธิที่จะได้รับแจ้งถึงลักษณะและสาเหตุของข้อกล่าวหา มีสิทธิที่จะเผชิญหน้ากับพยานที่กล่าวโทษผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิที่จะได้รับกระบวนการบังคับเพื่อให้ได้พยานมาสนับสนุนผู้ถูกกล่าวหา และมีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากทนายความเพื่อต่อสู้คดี

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี หลักกฎหมายของไทยและแนวทางของต่างประเทศตลอดจนความสำคัญของปัญหาที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในกระบวนการยุติธรรมให้แก่บุคคลที่ตกเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา จะเห็นได้ว่าหลักการและแนวทางเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัตินั้น มีการให้ความสำคัญกับบทบาทของทนายความในการให้ความช่วยเหลือผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาอันสอดคล้องกับหลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักกระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Due process of law) และหลักอาวุธที่เท่าเทียมกัน (Equality of Arms) เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสังคม และเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน ดังปรากฏในบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศซึ่งได้ผ่านการพัฒนามานับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยประกอบกับการศึกษาปัญหาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับทฤษฎีและหลักการที่

กล่าวมาแล้ว เพื่อสร้างความเท่าเทียมให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเกิดเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และเพื่อเป็นการวางหลักการแห่งสิทธิขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน และเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญต่อไป ดังนี้

มาตรา 68 รัฐพึงจัดระบบการบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร

รัฐพึงมีมาตรการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนการยุติธรรม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยเคร่งครัด ปราศจากการแทรกแซงหรือครอบงำใด ๆ

รัฐพึงให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาส ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม รวมตลอดถึงการจัดหาทนายความให้

ควรแก้ไขวรรคท้ายของมาตรา 68 เพื่อให้เกิดการรับรองสิทธิพื้นฐานในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกันไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ โดยให้แก้เป็น

“รัฐพึงให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายในการดำเนินคดีอาญา ผู้ต้องหาหรือจำเลยมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม และมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการจัดหาทนายความเพื่อต่อสู้คดี”

2. ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาให้สอดคล้องและรองรับสิทธิพื้นฐานในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกันตามรัฐธรรมนูญ โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาว่ามีการกระทำความผิดทางอาญามีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากทนายความเพื่อต่อสู้คดี ตั้งแต่เริ่มกระบวนการในชั้นพนักงานสอบสวนและกระบวนการในชั้นพิจารณาคดีของศาล ได้แก่

1) บทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิของผู้ถูกจับหรือผู้ต้องหาตามมาตรา 7/1 ไม่มีการกำหนดให้สิทธิแก่ผู้ถูกจับว่าผู้ถูกจับมีสิทธิได้รับการจัดหาทนายความให้โดยรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือด้านกฎหมายอย่างเท่าเทียมตาม

เจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญตามการศึกษาวิจัยฉบับนี้ จึงควรกำหนดเป็นอนุมาตราเพิ่มเติมให้ผู้ถูกจับหรือผู้ต้องหามีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการจัดหาทนายความเพื่อต่อสู้คดี

2) บทบัญญัติเกี่ยวกับการแจ้งสิทธิของผู้ถูกจับตามมาตรา 83 วรรคสอง ในกรณีที่เจ้าพนักงานเป็นผู้จับ ต้องแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกจับทราบ หากมีหมายจับให้แสดงต่อผู้ถูกจับ พร้อมทั้งแจ้งด้วยว่า ผู้ถูกจับมีสิทธิที่จะไม่ให้การหรือให้การก็ได้และถ้อยคำของผู้ถูกจับนั้นอาจใช้เป็นพยานหลักฐานในการพิจารณาคดีได้ และผู้ถูกจับมีสิทธิที่จะพบและปรึกษาทนายความหรือผู้ซึ่งจะเป็นทนายความ...

ซึ่งบทบัญญัติมาตรานี้ไม่มีการกำหนดให้เจ้าพนักงานผู้จับแจ้งสิทธิแก่ผู้ถูกจับว่าผู้ถูกจับมีสิทธิได้รับการจัดหาทนายความให้โดยรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือด้านกฎหมายอย่างเท่าเทียมตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญตามการศึกษาวิจัยฉบับนี้ จึงควรเพิ่มเติมการแจ้งสิทธิแก่ผู้ถูกจับในวรรคสองของมาตรานี้ โดยแก้เป็น

“...ผู้ถูกจับมีสิทธิที่จะพบและปรึกษาทนายความ หรือผู้ซึ่งจะเป็นทนายความ หากไม่มีทนายความหรือไม่สามารถจัดหาทนายความเองได้ ผู้ถูกจับมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการจัดหาทนายความให้...”

ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกจับที่ไม่สามารถจัดหาทนายความเองได้หรือไม่มีทนายความได้รับความคุ้มครองตามสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยได้รับทราบถึงสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการจัดหาทนายความให้

3) บทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิของจำเลยเมื่อถูกฟ้องต่อศาลแล้วตามมาตรา 8 ไม่มีการกำหนดให้สิทธิแก่จำเลยว่าจำเลยมีสิทธิได้รับการจัดหาทนายความให้โดยรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือด้านกฎหมายอย่างเท่าเทียมตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญตามการศึกษาวิจัยฉบับนี้ จึงควรกำหนดเป็นอนุมาตราเพิ่มเติมให้จำเลยมีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการจัดหาทนายความเพื่อต่อสู้คดี

3. ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ที่มีการกำหนดเงื่อนไขในจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาให้สอดคล้องและรองรับสิทธิพื้นฐานในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกันตามรัฐธรรมนูญ โดยให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยมีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการจัดหาทนายความให้เพื่อต่อสู้คดีให้ครอบคลุมในทุกกรณี ได้แก่ มาตรา 134/1 มาตรา 165/1 และมาตรา 173 ดังนี้

1) บทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดหาทนายความให้ผู้ต้องหาในชั้นก่อนเริ่มถามคำให้การของพนักงานสอบสวนตามมาตรา 134/1 วรรคหนึ่งและวรรคสอง ซึ่งมีการกำหนดเงื่อนไขในการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่ผู้ต้องหาเฉพาะกรณีที่คดีนั้นมีอัตราโทษประหารชีวิต หรือในกรณีที่คดีนั้นผู้ต้องหามีอายุไม่เกิน 18 ปี โดยถ้าผู้ต้องหาไม่มีทนายความก็ให้รัฐจัดหาทนายความให้ และกรณีที่คดีนั้นมีอัตราโทษจำคุก ถ้าผู้ต้องหาไม่มีทนายความและผู้ต้องหาต้องการทนายความให้รัฐจัดหาทนายความให้ โดยควรแก้เป็น

มาตรา 134/1 ก่อนเริ่มถามคำให้การให้พนักงานสอบสวนสอบถามผู้ต้องหาว่ามีทนายความหรือไม่ ถ้าไม่มีให้รัฐจัดหาทนายความให้

ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่ตกเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญาที่ไม่มีทนายความหรือไม่สามารถจัดหาทนายความเองได้ ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยได้รับทราบถึงสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการจัดหาทนายความให้

2) บทบัญญัติเกี่ยวกับการตั้งทนายความให้จำเลยในขั้นตอนการไต่สวนมูลฟ้องตามมาตรา 165/1 ซึ่งมีการกำหนดเงื่อนไขในการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่จำเลยเฉพาะกรณีที่คดีนั้นมีอัตราโทษประหารชีวิต หรือในกรณีที่คดีนั้นจำเลยมีอายุไม่เกิน 18 ปี โดยถ้าจำเลยไม่มีทนายความก็ให้รัฐจัดหาทนายความให้ และกรณีที่คดีนั้นมีอัตราโทษจำคุก ถ้าจำเลยไม่มีทนายความและจำเลยต้องการทนายความให้รัฐจัดหาทนายความให้ โดยควรแก้เป็น

มาตรา 165/1 ในการไต่สวนมูลฟ้องตามมาตรา 165 ถ้าจำเลยมาศาลเมื่อใด ให้ศาลถามจำเลยว่ามีทนายความหรือไม่ ถ้าไม่มีให้รัฐจัดหาทนายความให้

ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่ตกเป็นจำเลยในคดีอาญาที่ไม่มีทนายความหรือไม่สามารถจัดหาทนายความเองได้ ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยได้รับทราบถึงสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการจัดหาทนายความให้

3) บทบัญญัติเกี่ยวกับการตั้งทนายความให้จำเลยในขั้นตอนการพิจารณาของศาลตามมาตรา 173 วรรคหนึ่งและวรรคสอง ซึ่งมีการกำหนดเงื่อนไขในการจัดหาทนายความโดยรัฐให้แก่จำเลยเฉพาะกรณีที่คดีนั้นมีอัตราโทษประหารชีวิต หรือในกรณีที่คดีนั้นจำเลยมีอายุไม่เกิน 18 ปี โดยถ้าจำเลยไม่มีทนายความก็ให้รัฐจัดหาทนายความให้ และกรณีที่คดีนั้นมีอัตรา

โทษจำคุก ถ้าจำเลยไม่มีทนายความและจำเลยต้องการทนายความให้รัฐจัดหาทนายความให้ โดยควรแก้เป็น

มาตรา 173 ก่อนเริ่มพิจารณาคดีให้ศาลถามจำเลยว่ามีทนายความหรือไม่ ถ้าไม่มีให้รัฐจัดหาทนายความให้

ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่ตกเป็นจำเลยในคดีอาญาที่ไม่มีทนายความหรือไม่สามารถจัดหาทนายความเองได้ ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยได้รับทราบถึงสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการจัดหาทนายความให้

ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญให้สอดคล้องกับทฤษฎีและหลักการประกันสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาให้สอดคล้องและรองรับสิทธิพื้นฐานในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกันตามรัฐธรรมนูญดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และจะเป็นการสร้างความเท่าเทียมให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและสร้างความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของประเทศไทยให้เป็นไปหลักสากลตาม

เอกสารอ้างอิง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (2540). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก หน้า 61 (11 ตุลาคม 2540).

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 (2550). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก หน้า 11 (24 สิงหาคม 2550).

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 15-16 (6 เมษายน 2560).

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 34 พ.ศ. 2562 (2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 34 ก. หน้า 18-20 (20 มีนาคม 2562).

สุพรรณิการ์ กิตติวรากูล. (2555). ผลกระทบของแนวคิดสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับการจับ การค้นของตำรวจ เปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยกับ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน. ในวิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิเชฐ คูหาทอง. (2555). สิทธิในการมีทนายความของผู้ต้องหาและจำเลยเมื่อถูกดำเนินคดีอาญา. ใน รายงานวิชาการส่วนบุคคล วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.

ศราวุธ ไชยภักดี. (2562). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับบทบาทของทนายความในการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาในชั้นพนักงานสอบสวน. นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ใหม่ สาธุเสน. (2560). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการมีทนายความของผู้ถูกจับในชั้นการจับกุม. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

วิภาวดี จันทวงศ์. (2568). การพัฒนาระบบทนายขอแรง : กรณีศึกษาศาลจังหวัดร้อยเอ็ด. ในรายงานทางวิชาการ วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายศาลยุติธรรม.

ปรีดิ์ชนก จุลเหลา. (2557). การจัดหาทนายความที่มีคุณภาพโดยรัฐในคดีอาญา. ในวิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การวางแผนและปฏิบัติการสื่อสารเพื่อการหาเสียง ด้วยการเดินเคาะประตูบ้าน ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*

PLANNING AND IMPLEMENTATION OF DOOR-TO-DOOR CAMPAIGNING IN THE SONGKHLA PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ELECTION

ประสิทธิ์ ช่วยชูสกุล[1], วิทยาธร ท่อแก้ว[2] และ กานต์ บุญศิริ[3]

Prasit Chuaychoosakoon[1], Wittayatorn Tokeaw[2] and Karn Boonsiri[3]

[1-3]สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[1-3] Department of Communication Arts Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Corresponding Author's Email: parsitchoosakoon@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 24 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 26 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 24 June 2026; Accepted 26 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การวางแผนการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้าน และ 2) การปฏิบัติการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้านในเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา การวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งศึกษาผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการสื่อสารในการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้าน จำนวน 27 คน จาก 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภา อบจ. สงขลา 2) ที่ปรึกษาด้านการสื่อสาร 3) หัวคะแนนที่ร่วมปฏิบัติงานในพื้นที่ 4) ตัวแทนประชาชนในเขตเลือกตั้งในฐานะผู้รับ

Citation:

*ประสิทธิ์ ช่วยชูสกุล, วิทยาธร ท่อแก้ว และ กานต์ บุญศิริ. (2569). การวางแผนและปฏิบัติการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้าน ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1238-1254.

Prasit Chuaychoosakoon, Wittayatorn Tokeaw and Karn Boonsiri. (2026). Planning And Implementation Of Door-To-Door Campaigning In The Songkhla Provincial Administrative Organization Election. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1238-1254.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

สาร และ 5) นักวิชาการสื่อสารการเมือง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปเชิงประเด็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) การวางแผนการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้าน ต้องเริ่มจากการเข้าใจบริบทพื้นที่และประชาชนอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์ กลุ่มเป้าหมาย และช่วงเวลาอย่างเหมาะสม พร้อมออกแบบสารและบทสนทนาให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน รวมถึงจัดลำดับกระบวนการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การแนะนำตัวจนถึงการสรุปบทสนทนา การบริหารทีม เช่น การแบ่งบทบาทและการซักซ้อม มีความสำคัญ และต้องใช้ตัวชี้วัดเพื่อติดตามผลและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และ 2) การปฏิบัติการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้าน ต้องอาศัยทั้งระบบจัดการและทักษะทีมควบคู่กัน มีระบบควบคุมคุณภาพการสื่อสาร การรายงาน และการส่งต่อข้อมูล พร้อมใช้เครื่องมือสนับสนุน เช่น แผนที่และแบบบันทึก ทีมต้องมีทักษะการสื่อสารเฉพาะหน้า เช่น การรับฟังและการตอบคำถามอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความไว้วางใจแม้ในสถานการณ์กดดัน รวมถึงใช้สื่อดิจิทัลช่วยติดตามและขยายผล สุดท้ายทำให้เกิดความสัมพันธ์และความเชื่อมั่นระยะยาว และเพิ่มความสำเร็จในการหาเสียงระดับพื้นที่

คำสำคัญ: การวางแผนการสื่อสาร, การปฏิบัติการสื่อสาร, การหาเสียง, การเดินเคาะประตูบ้าน, การเลือกตั้งสมาชิกสภา

Abstract

This research aims to study: 1) communication planning for door-to-door campaigns, and 2) communication operations for door-to-door campaigning in the election of Songkhla Provincial Administrative Organization Council members. This qualitative study focuses on individuals directly involved in door-to-door campaign communication, totaling 27 participants from five groups: 1) candidates for the Songkhla Provincial Administrative Organization Council, 2) communication consultants, 3) local campaign coordinators working in the field, 4) representatives of voters in the constituency as message receivers, and 5) political communication scholars. The research instruments used were structured in-depth interviews, and the data were analyzed using thematic content analysis

The findings revealed that: 1) Communication planning for door-to-door campaigning must begin with a deep understanding of the local context and residents in order to define appropriate strategies, target groups, and timing. Messages and conversations should be designed to reflect community problems and needs, while the communication process should be systematically structured from introduction to closing. Team management, such as role allocation and rehearsal, is important, and performance indicators should be used to monitor and continuously improve the work. 2) Communication operations for door-to-door campaigning requires both management systems and team skills. It needs a communication quality control system, reporting, and information transfer, along with supporting tools such as maps and recording forms. Teams must have situational communication skills, including active listening and appropriate responses, to build trust even under pressure. Digital tools are also used to track and expand results. Ultimately, this leads to long-term relationships and trust, and increases the success of local-level campaigning.

Keywords: communication planning, communication operations, election campaigning, door-to-door campaigning, council member election

บทนำ

การเดินเคาะประตูบ้านเป็นกลยุทธ์การสื่อสารทางการเมืองที่เน้นการสื่อสารแบบเผชิญหน้าและการมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชน ช่วยสร้างความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำให้ผู้สมัครสามารถรับรู้ปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างใกล้ชิด แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการสื่อสารแบบสองทางและการสื่อสารเชิงมีส่วนร่วม อีกทั้งสามารถอธิบายได้ผ่านทฤษฎีการโน้มน้าวใจ ทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคม และทฤษฎีการกำหนดวาระ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเดินเคาะประตูบ้านเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางการเมืองของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (McCombs & Shaw, 1972; Petty & Cacioppo, 1986; Tajfel & Turner, 1979)

ปัญหาการวางแผนและปฏิบัติการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้านเป็นอุปสรรคสำคัญต่อประสิทธิภาพของกลยุทธ์ในระดับพื้นที่ แม้จะเป็นวิธีที่เข้าถึงประชาชนได้โดยตรง แต่หากขาดการวางแผนที่ดีจะเกิดข้อจำกัดหลายด้าน ประการแรก คือ การขาดข้อมูลเชิงพื้นที่อย่างเป็นระบบ ทำให้การกำหนดเส้นทาง กลุ่มเป้าหมาย และช่วงเวลาไม่แม่นยำ ส่งผลให้ใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าและเข้าถึงผู้มีสิทธิเลือกตั้งสำคัญได้ไม่ครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการรณรงค์หาเสียงภาคสนาม (Field Campaigning) ที่ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพของข้อมูลผู้มีสิทธิเลือกตั้งและการกำหนดเป้าหมายมีผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของการหาเสียง (Gerber & Green, 2016) ประการที่สอง คือ ปัญหาด้านบุคลากรและการสื่อสารของทีม หากทีมขาดทักษะ ความเข้าใจนโยบาย หรือสื่อสารไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจสร้างความสับสนและกระทบต่อภาพลักษณ์ของผู้สมัคร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารแบบบูรณาการ (Integrated Communication) ที่เน้นความสอดคล้องของสารและการประสานงานภายในองค์กร (Cornelissen, 2020) ประการที่สาม คือ ข้อจำกัดด้านเวลา สภาพแวดล้อม และบริบททางสังคม เช่น ประชาชนไม่อยู่บ้าน ความไม่พร้อมในการให้ข้อมูล หรือความอ่อนไหวทางการเมือง ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารแบบเผชิญหน้า และอาจทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง โดยงานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองพบว่าปัจจัยด้านบริบททางสังคมและความพร้อมของประชาชนมีผลต่อการตอบสนองต่อกิจกรรมรณรงค์หาเสียงโดยตรง (Verba, Schlozman, & Brady, 1995)

การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พ.ศ. 2568 มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจาก ส.อบจ. มีบทบาทในการพิจารณางบประมาณ ออกข้อบัญญัติ และตรวจสอบการบริหารงานของฝ่ายบริหาร การแข่งขันทางการเมืองที่เข้มข้นทำให้ผู้สมัครต้องนำเสนอนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน พร้อมใช้ทั้งการหาเสียงแบบดั้งเดิมและสื่อดิจิทัลในการสื่อสารกับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง การเลือกตั้งครั้งนี้จึงเป็นทั้งกลไกสำคัญของประชาธิปไตยท้องถิ่นและเวทีสะท้อนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดอนาคตของจังหวัดสงขลา (คณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2568; Norris, 2000; Chadwick, 2017)

ดังนั้นการวิจัยเรื่อง “การวางแผนและปฏิบัติการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้านในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” มุ่งศึกษากระบวนการวางแผนและการปฏิบัติการหาเสียงในพื้นที่จริง เพื่อสะท้อนรูปแบบ วิธีคิด กลยุทธ์

และขั้นตอนที่สอดคล้องกับบริบทสังคม การเมือง และวัฒนธรรมของจังหวัดสงขลา ผลที่ได้ช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านการสื่อสารทางการเมืองระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะการสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารแบบเผชิญหน้า และการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้สมัครกับประชาชน และนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการหาเสียงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งด้านการจัดการพื้นที่ การบริหารทีมงาน การออกแบบสาร และการสื่อสารให้เหมาะสมกับแต่ละบริบทพื้นที่ ส่งผลให้การหาเสียงมีความสร้างสรรค์ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการวางแผนการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้านในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้านในเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้านในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา การเลือกใช้แนวทางคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากประสบการณ์ ความคิด ความรู้สึก และมุมมองของผู้ให้ข้อมูลอย่างละเอียด ทำให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจบริบทจริงความหมายที่ซ่อนอยู่ และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมหรือการตัดสินใจได้อย่างรอบด้าน วิธีนี้เปิดโอกาสให้มีการสัมภาษณ์ หรือ สนทนาแบบยืดหยุ่น ปรับคำถามให้เหมาะสมตามสถานการณ์ และเจาะประเด็นสำคัญได้ลึกยิ่งขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้านในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 27 คน จาก 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภา อบจ. สงขลา 6 คน 2) ที่ปรึกษาด้านการสื่อสาร 6 คน 3) หัวคะแนนที่ร่วมปฏิบัติงานในพื้นที่ 6 คน

4) กลุ่มตัวแทนประชาชนในเขตเลือกตั้งในฐานะผู้รับสาร 6 คน และ 5) นักวิชาการสื่อสารการเมือง 3 คน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะ คือ มีบทบาท มีประสบการณ์ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นการวิจัย มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีบทบาทที่สำคัญในการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้าน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความลึก เชื่อมโยงกันได้ และสะท้อนภาพรวมของการวางแผนการสื่อสารและการปฏิบัติการในการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้าน

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง ครอบคลุม และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนแรกคือการกำหนดกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นหลักในการกำหนดประเด็นคำถาม จากนั้นจึงพัฒนาแนวคำถามสัมภาษณ์(Interview Guide) ซึ่งมักอยู่ในรูปแบบกึ่งโครงสร้าง (Structured Interview) ที่มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้สามารถปรับคำถามตามบทสนทนาได้ คำถามควรเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบายประสบการณ์ ความคิดและความรู้สึกได้อย่างละเอียด ขั้นตอนต่อมาคือการจัดลำดับคำถามจากง่ายไปยาก เริ่มด้วยคำถามทั่วไปเพื่อสร้างความคุ้นเคย จากนั้นเข้าสู่คำถามเชิงลึกในประเด็นสำคัญ โดยแบ่งคำถามออกเป็นหมวดหมู่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เช่น ประสบการณ์ การรับรู้ แนวคิด และข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ควรเตรียมคำถามเสริม (Probing Questions) เพื่อใช้ขยายความเมื่อผู้ให้ข้อมูลตอบสั้นหรือไม่ชัดเจน

ก่อนนำเครื่องมือไปใช้จริง ผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยง ความตรงด้านเนื้อหา จำนวน 3 คน นำผลข้อเสนอแนะมาปรับ แล้วนำไปทดสอบเครื่องมือ (Pilot Test) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลเป้าหมาย เพื่อประเมินความชัดเจนของคำถาม ความเหมาะสมของลำดับ และระยะเวลาในการสัมภาษณ์ ผลจากการทดลองใช้จะช่วยปรับปรุงเนื้อหาและรูปแบบคำถามให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การออกแบบเครื่องมือสัมภาษณ์ที่ดีจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 การวางแผนการเดินเคาะประตูบ้านเพื่อการหาเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

1) การวิเคราะห์พื้นที่ มีวิธีทำอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง เหตุผลทำไมจึงทำเช่นนั้น

2) การวิเคราะห์ความต้องการของประชาชนมีวิธีทำอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง เหตุผลทำไมจึงทำเช่นนั้น

3) การกำหนดเนื้อหาการสนทนา มีวิธีทำอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง เหตุผลทำไมจึงทำเช่นนั้น

4) การกำหนดการจัดการทีม มีวิธีทำอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง เหตุผลทำไมจึงทำเช่นนั้น

5) การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ มีวิธีทำอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง เหตุผลทำไมจึงทำเช่นนั้น

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติการเดินเคาะประตูบ้านเพื่อการหาเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

1) การเตรียมการนัดหมายทีมปฏิบัติงาน มีวิธีทำอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง เหตุผลทำไมจึงทำเช่นนั้น

2) การลงมือปฏิบัติการสื่อสาร มีวิธีทำอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง เหตุผลทำไมจึงทำเช่นนั้น

3) การบันทึกข้อมูล มีวิธีทำอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง เหตุผลทำไมจึงทำเช่นนั้น

4) การสื่อสารและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีวิธีทำอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง เหตุผลทำไมจึงทำเช่นนั้น

5) การประเมินผลการสื่อสารในการเดินเคาะประตู มีวิธีทำอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง เหตุผลทำไมจึงทำเช่นนั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มจากขั้นตอนการเตรียมการอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยต้องกำหนดประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ออกแบบแนวคำถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับลำดับและเนื้อหาของคำถามตามสถานการณ์จริงได้ ตามที่ได้เลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยเน้นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงและมีข้อมูลสำคัญต่อประเด็นวิจัย เมื่อเข้าสู่ขั้นตอนการนัดหมาย ผู้วิจัยต้องแจ้งวัตถุประสงค์ ช่วงเวลา และรูปแบบการสัมภาษณ์อย่างชัดเจน พร้อมขอความยินยอมในการบันทึกเสียงหรือจดบันทึกข้อมูลระหว่างสัมภาษณ์ การเข้าสัมภาษณ์ควรเริ่มด้วยการสร้างความคุ้นเคยและสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกปลอดภัยและเปิดเผยข้อมูลอย่างเป็นธรรมชาติ การถามคำถามควรใช้ภาษาที่สุภาพ ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลขยายความ เช่น ใช้คำถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลายและครอบคลุมในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยต้องสังเกตพฤติกรรม น้ำเสียง และท่าทางควบคู่กับคำพูด เพื่อช่วยตีความข้อมูลได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น หลังการสัมภาษณ์ควรบันทึกสรุปประเด็นทันที รวมถึงตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลก่อนปิดการสัมภาษณ์ ขั้นตอนสุดท้ายคือการถอดความคำสัมภาษณ์อย่างถูกต้องและรอบคอบ เพื่อเตรียมข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบต่อไป วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ดำเนินการอย่างมีมาตรฐานจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ลึกซึ้ง และตอบโจทย์การวิจัยได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการขั้นตอนแรกเริ่มจากการถอดความคำสัมภาษณ์อย่างละเอียด(Transcription) โดยบันทึกคำพูด น้ำเสียง และบริบทสำคัญ เพื่อให้ข้อมูลพร้อมสำหรับการวิเคราะห์ จากนั้นผู้วิจัยอ่านทบทวนข้อมูลหลายรอบเพื่อทำความเข้าใจภาพรวมและบริบท โดยเน้นการค้นหารูปแบบ ความสอดคล้อง และความแตกต่างของข้อมูล ขั้นตอนถัดไปคือการเข้ารหัสข้อมูล (Coding) แบ่งออกเป็นการกำหนดรหัสเบื้องต้น (Open Coding) เพื่อระบุประเด็นสำคัญหรือความหมายเฉพาะในข้อมูล จากนั้นจัดกลุ่มรหัสที่มีลักษณะคล้ายกันเป็นหมวดหมู่ (Axial Coding) และวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแต่ละหมวดหมู่ ขั้นตอนสุดท้ายคือการสรุปเป็นประเด็นหลัก ซึ่งเป็นแก่นสาระที่สะท้อนแนวคิด ความรู้สึก หรือประสบการณ์ร่วมของผู้ให้ข้อมูลเมื่อได้แก่ประเด็นหลัก ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์เป็นข้อสรุปเชิงประเด็น โดยอ้างอิงตัวอย่างจากคำสัมภาษณ์เพื่อเสริมความน่าเชื่อถือ พร้อมตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) จากแหล่งข้อมูลอื่นประกอบ กระบวนการทั้งหมดนี้ช่วยให้ข้อสรุปเชิงประเด็นมีความเป็นระบบ มีหลักฐานรองรับ และสะท้อนบริบทจริงอย่างถูกต้องและลุ่มลึก ทำให้ตอบวัตถุประสงค์และคำถามวิจัยได้ครบถ้วน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อได้อย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการวางแผนการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้านในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ผลการวิจัย พบว่า การหาเสียงรูปแบบนี้จะทรงพลังได้ ต้องเริ่มจากการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมตั้งแต่การอ่านพื้นที่ การอ่านประชาชนการออกแบบเนื้อหาการสนทนา การจัดการทีม ไปจนถึงการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นระบบ มิใช่การลงพื้นที่แบบอาศัยประสบการณ์หรือความคุ้นเคยเพียงอย่างเดียว รายละเอียด ดังนี้

1) การวิเคราะห์พื้นที่ พบว่า ช่วยให้ผู้สมัครสามารถกำหนดเส้นทางลงพื้นที่ เลือกกลุ่มเป้าหมาย และออกแบบสารได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละชุมชน รวมทั้งสามารถประเมินข้อจำกัดและความเสี่ยง เช่น พื้นที่เข้าถึงยาก พื้นที่อ่อนไหวทางวัฒนธรรม หรือพื้นที่ที่คู่แข่งมีความเข้มแข็ง ส่งผลให้การหาเสียงมีประสิทธิภาพมากขึ้นและใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

2) การวิเคราะห์ความต้องการของประชาชน พบว่า ความต้องการของประชาชนในจังหวัดสงขลามีทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน (เช่น ถนน น้ำท่วม น้ำประปา และบริการสาธารณะ) และด้านคุณภาพชีวิต (เช่น รายได้ ความปลอดภัย โอกาสของเยาวชน และความสงบสุข) การเก็บข้อมูลจากหน่วยงานท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการช่วยให้เข้าใจชุมชนได้ดีขึ้น นำไปสู่การออกแบบนโยบายหรือการหาเสียงที่ตรงความต้องการ รวมถึงการรับฟังและนำข้อมูลไปปรับใช้จริงจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อผู้สมัครอย่างมีนัยสำคัญ

3) การกำหนดเนื้อหาการสนทนา พบว่า การเตรียมลำดับบทสนทนาอย่างเป็นระบบ (แนะนำตัว เชื่อมโยงปัญหา นำเสนอนโยบาย และปิดการสนทนา) จะสามารถใช้เวลาที่จำกัดได้คุ้มค่า เนื้อหาที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ช่วยให้การพูดคุยไม่หลุดประเด็น ลดความขัดแย้ง และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ผู้สมัคร นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและการเตรียมรับมือสถานการณ์ต่าง ๆ ยังช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและความน่าเชื่อถือในการสื่อสารอีกด้วย

4) การกำหนดการจัดการทีม พบว่า ทีมที่มีการแบ่งบทบาทชัดเจน มีระบบประสานงานที่ดี ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และสามารถปรับตัวตามบริบทพื้นที่ จะช่วยให้การสื่อสารของแคมเปญเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรบุคคล อีกทั้งทีมที่มีความน่าเชื่อถือ มีทักษะการสื่อสาร การรับ

ฟัง และมีวินัย จะถูกมองว่าเป็นหน่วยงานเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการรณรงค์มากกว่าเป็นเพียงอาสาสมัครทั่วไป

5) การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ พบว่า มีการกำหนดตัวชี้วัดครอบคลุมทั้งปริมาณการเข้าถึงครัวเรือน คุณภาพของการสนทนา การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและแนวโน้มการสนับสนุน รวมถึงข้อมูลสะท้อนกลับจากชุมชน ประสิทธิภาพของทีม และการขยายผลไปยังชุมชนและสื่อสังคมออนไลน์ ตัวชี้วัดเหล่านี้ทำหน้าที่เป็น “เข็มทิศเชิงข้อมูล” ที่ช่วยให้ผู้สมัครและทีมงานประเมินผล ปรับกลยุทธ์ และตัดสินใจได้อย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้านในเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ผลการวิจัย พบว่า การหาเสียงรูปแบบนี้ไม่ใช่แค่การลงพื้นที่ทั่วไป แต่เป็นระบบการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ที่ต้องอาศัยการจัดการทีมอย่างเป็นระบบ การเตรียมเครื่องมืออย่างเหมาะสม ทักษะการสื่อสารเฉพาะหน้า และการบูรณาการสื่อสังคมออนไลน์เพื่อขยายผลอย่างต่อเนื่อง รายละเอียด ดังนี้

1) การจัดทีมปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า การจัดทีมปฏิบัติงานในการเดินเคาะประตูบ้านเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ โดยแบ่งบทบาทออกเป็น **6** หน้าที่หลัก ได้แก่ การแจ้งล่วงหน้าเพื่อสร้างความพร้อมของชุมชน การพาเดินเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่กับทีม การแนะนำเพื่อสื่อสารนโยบายและภาพลักษณ์ การสนับสนุนข้อมูลเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ การบันทึกภาพเพื่อขยายผลการสื่อสาร และการประเมินผลเพื่อเก็บข้อมูลและปรับกลยุทธ์ การจัดทีมลักษณะนี้ช่วยให้การหาเสียงมีความเป็นระบบ เป็นมืออาชีพ และครอบคลุมตั้งแต่การเตรียมงานจนถึงการประเมินผลอย่างครบวงจร

2) การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ ผลการศึกษา พบว่า ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภาคสนาม โดยประกอบด้วย เอกสารข้อมูลเพื่อให้ประชาชนทบทวน เครื่องมือบันทึกข้อมูลเพื่อเก็บความต้องการและแนวโน้มการสนับสนุน อุปกรณ์สื่อสารเพื่อให้การประสานงานต่อเนื่อง รวมถึงอุปกรณ์บันทึกภาพและความปลอดภัยที่ช่วยเสริมภาพลักษณ์ ความต่อเนื่อง และความพร้อมของทีม โดยรวมแล้วเครื่องมือเหล่านี้เป็นโครงสร้างสนับสนุนที่ทำให้การเคาะประตูบ้านมีความเป็นระบบและยั่งยืน

3) การสื่อสารในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ผลการศึกษา พบว่า เป็นทักษะสำคัญที่สะท้อนความเป็นมืออาชีพของทีม โดยต้องยึดหลักความสุภาพ การให้เกียรติ และการควบคุม

อารมณ์ การรับมือข้อโต้แย้งควรใช้วิธีฟังให้เข้าใจก่อนแล้วจึงชี้แจง การเผชิญการปฏิเสธควรถอยอย่างสุภาพเพื่อรักษาภาพลักษณ์ระยะยาว ส่วนการรับเรื่องร้องทุกข์ต้องแสดงความเข้าใจและบันทึกข้อมูลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขเชิงนโยบาย รวมถึงการสื่อสารภายในทีมที่มีประสิทธิภาพช่วยให้สามารถปรับแผนได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์ฉุกเฉิน

4) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ขยายผลการสื่อสาร ผลการศึกษา พบว่า สื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการขยายผลการสื่อสารจากการเคาะประตูบ้านไปสู่พื้นที่ดิจิทัล โดยช่วยเพิ่มการรับรู้ผ่านภาพกิจกรรม สร้างภาพลักษณ์ผู้สมัคร และกระตุ้นการบอกต่อในเครือข่ายสังคม อีกทั้งยังเป็นช่องทางรับฟังความคิดเห็นอย่างรวดเร็ว ทำให้ทีมสามารถติดตามกระแสสาธารณะและปรับกลยุทธ์การหาเสียงภาคสนามได้อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1) วัตถุประสงค์ที่ 1 การวางแผนการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้านในการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยชี้ว่า การเดินเคาะประตูบ้านจะมีประสิทธิภาพสูงต้องอาศัยการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์อย่างครบวงจร ครอบคลุมการวิเคราะห์พื้นที่ ความต้องการประชาชน การออกแบบเนื้อหาสนทนา การจัดทีม และการกำหนดตัวชี้วัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่มองการสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายและออกแบบอย่างเป็นระบบ (Hallahan et al., 2007) โดยการวางแผนช่วยควบคุมทรัพยากร เวลา และสารให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความคลาดเคลื่อนของทีม และส่งเสริมการเรียนรู้จากข้อมูลสะท้อนกลับ นอกจากนี้ ความสม่ำเสมอของอัตลักษณ์การสื่อสาร เช่น โทนสี ข้อความ และสื่อประกอบ (แผ่นพับ การ์ด เสื้อทีม และสื่อออนไลน์) ยังช่วยเพิ่มการจดจำและความเชื่อมั่นของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง โดยทำให้การพบปะภาคสนามเชื่อมโยงต่อเนื่องกับการรับรู้ผ่านสื่ออื่น (วรพงษ์ ปลอดมูสิก, 2568)

การวิเคราะห์พื้นที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการหาเสียงแบบเคาะประตูบ้าน โดยเฉพาะในจังหวัดสงขลาที่มีความหลากหลายทั้งพื้นที่เมือง ชานเมือง ชนบท ชายฝั่ง และพหุวัฒนธรรม การสื่อสารเชิงการเมืองควรคำนึงถึงบริบททางสังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างอำนาจในพื้นที่ (Servaes, 2008) เพื่อให้สามารถวางแผนเส้นทาง การจัดลำดับพื้นที่ และการเลือกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแม่นยำ รวมถึงประเมินความเสี่ยงล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสม ในเชิง

ทฤษฎี การวิเคราะห์พื้นที่ทำหน้าที่กำหนดบริบทของการสื่อสารแบบเผชิญหน้า ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์จริงและทุนความไว้วางใจ จึงมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการเคาะประตูบ้าน (Trent & Friedenberg, 2016)

การวิเคราะห์ความต้องการของประชาชนก่อนลงพื้นที่เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ และสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารแบบสองทางที่เน้นการรับฟัง การโต้ตอบ และการนำข้อมูลย้อนกลับไปปรับกลยุทธ์ (Grunig & Hunt, 1984) โดยสะท้อนมากกว่าการเก็บข้อมูลเพื่อฐานเสียง แต่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางการเมืองในระดับครัวเรือนที่ประชาชนรู้สึกมีส่วนร่วมและได้รับการเคารพ แนวคิดนี้ยังเชื่อมโยงกับทุนทางสังคมที่มองว่าความไว้วางใจและเครือข่ายความสัมพันธ์เป็นทรัพยากรสำคัญต่อความร่วมมือทางสังคมและการเมือง (Putnam, 2000) รวมถึงแนวคิดการโน้มน้าวใจผ่าน Ethos และ Pathos ที่เกิดจากการฟังอย่างจริงใจและการนำข้อมูลไปปรับนโยบาย (Aristotle, trans. 2007) โดยภาพรวมการเคาะประตูบ้านเป็นยุทธวิธีสื่อสารแบบสองทางที่มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการวิจัยพื้นที่ การแบ่งกลุ่มเป้าหมาย การออกแบบข้อความ และการจัดการปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ มากกว่าการลงพื้นที่แบบเฉพาะกิจ (สุพรรณา ภัทรเมธาวรกุล และคณะ, 2565)

การกำหนดเนื้อหาการสนทนาในการเคาะประตูบ้านต้องออกแบบให้คม กระชับ และยึดผู้รับสารเป็นศูนย์กลาง โดยปรับให้เหมาะกับแต่ละครัวเรือนตามกรอบ SMCR ซึ่งพิจารณาคุณลักษณะของผู้ส่งสาร ผู้รับสาร สาร และช่องทาง (Berlo, 1960) ในทางปฏิบัติ สคริปต์หรือโครงเรื่องสนทนาทำหน้าที่ควบคุมความสอดคล้องของสาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความน่าเชื่อถือในการสื่อสารการเมือง (McNair, 2018) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดเส้นทางการโน้มน้าวใจแบบสองทาง (ELM) โดยบ้านที่มีความสนใจการเมืองสูงจะตอบสนองต่อเหตุผลเชิงนโยบาย (central route) ขณะที่บ้านทั่วไปจะได้รับอิทธิพลจากความเป็นมิตรและความน่าเชื่อถือของผู้สื่อสาร (peripheral route) (Petty & Cacioppo, 1986)

การจัดการทีมและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จสะท้อนว่าการเคาะประตูบ้านเป็นหน่วยปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ ไม่ใช่เพียงงานอาสาสมัคร โดยทีมทำหน้าที่เป็นตัวแทนภาพลักษณ์ของผู้สมัคร (Trent & Friedenberg, 2016) การแบ่งบทบาท การประสานงาน และวินัยในการทำงานช่วยลดความคลาดเคลื่อนของสารและความขัดแย้ง ขณะเดียวกัน การใช้ตัวชี้วัดทำให้การหาเสียงขับเคลื่อนด้วยข้อมูล เกิดการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องตามแนวคิดการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการติดตามและประเมินผล (Hallahan et al., 2007)

ภาพรวมจึงชี้ว่าการเคาะประตูบ้านในสงขลาเป็นการบูรณาการทั้งพื้นที่ ความต้องการประชาชน การออกแบบสาร ทีม และการประเมินผล เพื่อเปลี่ยนปฏิสัมพันธ์ระดับครัวเรือนให้เป็นความไว้วางใจและการตัดสินใจทางการเมืองอย่างเป็นระบบ

2) วัตถุประสงค์ที่ 2 การปฏิบัติการสื่อสารเพื่อการหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้านในเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยชี้ว่า การเดินเคาะประตูบ้านเป็นระบบปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ที่ต้องประกอบด้วยโครงสร้างทีม เครื่องมือและอุปกรณ์ ทักษะการสื่อสารเฉพาะหน้า และการขยายผลผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารแบบเผชิญหน้าที่มุ่งนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริงในระดับครัวเรือน เพื่อการแนะนำตัว สื่อสารนโยบาย รับฟัง และโน้มน้าวใจ (Trent & Friedenberg, 2016) นอกจากนี้ งานวิจัยยังชี้ว่าการจัดระบบการทำงานภาคสนามในลักษณะองค์กรย่อยที่มีการแบ่งงาน ควบคุมคุณภาพ และเก็บข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการหาเสียง และจะยิ่งทรงพลังมากขึ้นเมื่อผู้สมัครลงพื้นที่ในจุดยุทธศาสตร์ด้วยตนเอง ไม่ใช่พึ่งพาทีมเพียงอย่างเดียว (Baum & Owens, 2022)

การจัดทีมเคาะประตูบ้านแบบ 6 หน้าที่ ได้แก่ การแจ้งล่วงหน้า การพาเดิน การแนะนำ การสนับสนุนข้อมูล การบันทึกภาพ และการประเมินผล ช่วยทำให้การสื่อสารแบบเผชิญหน้ามีความเป็นมืออาชีพและลดความคลาดเคลื่อนของสาร (McNair, 2018) โดยบทบาทที่ชัดเจนช่วยให้การสื่อสารนโยบายมีความสม่ำเสมอ ขณะที่ฝ่ายสนับสนุนข้อมูลช่วยเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ (Ethos) (Aristotle, trans. 2007) นอกจากนี้ การแจ้งล่วงหน้าและการพาเดินช่วยสร้างความไว้วางใจและลดความระแวง ซึ่งเป็นทุนทางสังคมสำคัญ (Putnam, 2000) และการประเมินผลสะท้อนแนวคิดการสื่อสารแบบสองทางที่นำข้อมูลย้อนกลับมาปรับกลยุทธ์ (Grunig & Hunt, 1984) โดยรวม แนวทางดังกล่าวผสานการทำงานเป็นทีม สื่อประกอบ ภาพลักษณ์ที่ชัดเจน และการใช้ข้อมูลภาคสนาม เพื่อทำให้การเคาะประตูบ้านเป็นกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ สม่ำเสมอ และสามารถแปลงเป็นความไว้วางใจและการสนับสนุนทางการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นันทวัชร โคตรวงค์ และคณะ, 2564)

เครื่องมือและอุปกรณ์ในการเคาะประตูบ้าน เช่น แผ่นพับ นามบัตร เอกสารแนะนำผู้สมัคร แบบบันทึกข้อมูล รวมถึงอุปกรณ์สื่อสารและความปลอดภัย ทำหน้าที่เป็นโครงสร้างสนับสนุนการสื่อสารภาคสนาม ช่วยให้สารจากการสนทนาไม่สูญหายหลังจบการพบปะ โดยในกรอบ SMCR สื่อสิ่งพิมพ์ทำหน้าที่เป็น “สารจับต้องได้” ที่ช่วยย้ำการรับรู้และการจดจำของผู้รับสาร (Berlo, 1960) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการตลาดการเมืองที่มองว่าการ

เลือกตั้งคล้ายการตัดสินใจเชิงเปรียบเทียบ โดยผู้สมัครต้องมีข้อมูลชัดเจนเพียงพอให้ประชาชนใช้ประกอบการตัดสินใจ (Newman, 1999) และการบันทึกข้อมูลภาคสนามช่วยเสริมการกำกับติดตามเชิงกลยุทธ์ ทำให้ทีมสามารถใช้ข้อมูลจริงเกี่ยวกับข้อกังวลและแนวโน้มการสนับสนุนเพื่อปรับแผนได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ยึดติดกับการคาดเดา (Hallahan et al., 2007)

ทักษะการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการเคาะประตูบ้าน เน้นความสุภาพ การให้เกียรติ การฟังมากกว่าการตอบโต้ การถอยอย่างเหมาะสมเมื่อถูกปฏิเสธ และการรับเรื่องร้องทุกข์ด้วยความเข้าใจ พร้อมการประสานงานภายในทีมเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน ในเชิงทฤษฎี แนวคิด ELM (Petty & Cacioppo, 1986) อธิบายว่าเมื่อผู้รับสารมีอารมณ์ลบหรือยังไม่พร้อมรับข้อมูล จะใช้ “เส้นทางรอบนอก” เป็นหลัก ดังนั้นทีมต้องสร้างความน่าเชื่อถือและบรรยากาศที่ดี ก่อนนำเสนอเหตุผลเชิงนโยบายผ่าน “เส้นทางส่วนกลาง” ในจังหวะที่เหมาะสม ขณะเดียวกัน หลักการโน้มน้าวใจของ Cialdini (2009) ชี้ว่าการรับฟังและช่วยแก้ปัญหาชุมชนช่วยสร้างแรงตอบแทน (reciprocity) และเมื่อผู้รับสารมีท่าทีเชิงบวก จะเกิดความสม่ำเสมอ (commitment & consistency) ซึ่งเพิ่มโอกาสการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

การใช้สื่อสังคมออนไลน์ช่วยขยายผลจากการเคาะประตูบ้านสู่พื้นที่สาธารณะดิจิทัล ทำให้การรณรงค์ระดับฐานรากถูกตอกย้ำและกระจายซ้ำในวงกว้างผ่านภาพกิจกรรมและเรื่องเล่าภาคสนาม ซึ่งช่วยเสริมการรับรู้ แบรนด์ผู้สมัคร และความคุ้นเคยตามหลักอิทธิพลทางสังคม (Cialdini, 2009) การบันทึกภาพและสื่อสารผ่านทีมงานจึงเป็นกลไกสำคัญ ไม่ใช่งานเสริม เพราะทำให้การพบปะในชีวิตจริงถูกต่อยอดเป็นการรับรู้หลายครั้งในโลกออนไลน์ เพิ่มความน่าเชื่อถือและความเชื่อมโยงทางอารมณ์ โดยเคาะประตูบ้านยังคงเป็นสื่อฐานรากที่มีพลังสูง เพราะสร้างปฏิสัมพันธ์ตรง รับฟัง และปรับกลยุทธ์จากข้อมูลจริง (McNair, 2018; Trent & Friedenberg, 2016) เมื่อผสานกับสื่อดิจิทัล เช่น Facebook, LINE, YouTube, TikTok และ X จะเกิดวงจรการสื่อสารแบบบูรณาการที่ทั้งเข้าถึงเชิงลึกและเชิงกว้าง เพิ่มความไว้วางใจและความต่อเนื่องของภาพลักษณ์ผู้สมัคร พร้อมสร้างระบบป้อนกลับเพื่อพัฒนากลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง (นันทนา นันทวโรภาส และ รหัส แสงผ่อง, 2562)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า การวางแผนการสื่อสารการหาเสียงแบบเดินเคาะประตูบ้านจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการวิเคราะห์พื้นที่และความต้องการของประชาชนอย่างลึกซึ้ง การออกแบบเนื้อหาอย่างเป็นระบบ การจัดการทีมอย่างมียุทธศาสตร์ และการใช้ตัวชี้วัดที่ครอบคลุมหลายด้าน เพื่อให้การสื่อสารในระดับครัวเรือนมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านคะแนนเสียงได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การหาเสียงแบบเดินเคาะประตูบ้านในการเลือกตั้ง อบจ.สงขลา เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการจัดการทีมอย่างเป็นระบบ ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ ทักษะการสื่อสารเฉพาะหน้า และการบูรณาการสื่อดิจิทัลอย่างเป็นเอกภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการโน้มน้าวใจในระดับพื้นที่ และส่งผลต่อความสำเร็จทางการเมืองอย่างเป็นรูปธรรม **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** จากผลการวิจัยดังกล่าว มุ่งพัฒนาการหาเสียงแบบเคาะประตูบ้านให้เป็นระบบยุทธศาสตร์ โดย (1) กำหนดมาตรฐานการวางแผนที่ต้องเริ่มจากการวิเคราะห์พื้นที่ ประชาชน การออกแบบสาร การจัดทีม และตัวชี้วัด พร้อมข้อมูลพื้นฐาน เช่น แผนที่ โซน และกลุ่มเป้าหมาย (2) ใช้ระบบฐานข้อมูลในการบันทึกและส่งข้อมูลกลับเพื่อปรับกลยุทธ์ พร้อมกำหนด KPI ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อลดการตัดสินใจแบบคาดเดา และ (3) บูรณาการการสื่อสารออฟไลน์และออนไลน์ โดยให้การเคาะประตูเป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์ และใช้สื่อดิจิทัลในการขยายผล ติดตาม และรับฟัง พร้อมยึดหลักจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวของประชาชน **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** การวิจัยครั้งต่อไป มุ่งศึกษาพัฒนาการหาเสียงแบบเคาะประตูบ้านใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ (1) การเปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินงานในพื้นที่ต่างบริบทของสงขลา (เมือง ชนบท ชายฝั่ง และพหุวัฒนธรรม) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของการวางแผน ทีม เครื่องมือ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ส่งผลต่อความไว้วางใจและการสนับสนุน (2) การพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพการสนทนา เพื่อเชื่อมโยงพฤติกรรมการสื่อสารกับผลลัพธ์ทางการเมือง เช่น ความเชื่อมั่นและการตัดสินใจเลือกตั้ง และ (3) การศึกษาโมเดลบูรณาการออฟไลน์–ออนไลน์ เพื่อประเมินรูปแบบการสื่อสารดิจิทัลที่ช่วยเสริมความสัมพันธ์จากการลงพื้นที่ พร้อมพิจารณาความเหมาะสมต่อกลุ่มประชากรและประเด็นจริยธรรมด้านข้อมูลในบริบทการเมืองท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

นันทนา นันทวโรภาส และรหัส แสงผ่อง. (2562). การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคการเมืองภายใต้รัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2560: ศึกษากรณีการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 24 มีนาคม 2562. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8(2), 274–288.

นันทวัชร โคตรวงค์ และคณะ. (2564). การสื่อสารเพื่อสร้างความนิยมทางการเมืองของว่าที่ผู้สมัครนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงชน จังหวัดสกลนคร. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(2), 119–134.

วรพงษ์ ปลอดมูสิก. (2025). การสื่อสารเชิงอัตลักษณ์เพื่อการตลาดการเมือง: สีแทนพรรคการเมืองไทย. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 7(5), 59–73.

สุพรรณา ภัทรเมธาวรกุล และคณะ. (2565). กระบวนการสื่อสารในการหาเสียงเลือกตั้งของนักการเมืองท้องถิ่น. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11(6), A177–A196.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.). (2568). ข้อมูลและประกาศการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

Aristotle. (2007). On Rhetoric: A Theory of Civic Discourse (G. A. Kennedy,Trans.). Oxford : Oxford University Press.

Baum, C. L., & Owens, M. F. (2022). Does personal door-to-door campaigning influence voters? Evidence from a field experiment (SSRN Working Paper, Preprint). SSRN.

Berlo, D. K. (1960). The Process of Communication. New York : Holt, Rinehart and Winston. Brooks/Cole. Freire, P. (1970). Pedagogy of the Oppressed. Continuum.

Chadwick, A. (2017). The Hybrid Media System: Politics and Power. (2nd ed.). Oxford University Press.

Cialdini, R. B. (2009). Influence: Science and Practice. (5th ed.). Boston : Pearson.

Cornelissen, J. (2020). Corporate Communication: A Guide to Theory and Practice. (6th ed.). Sage Publications.

Gerber, A. S., & Green, D. P. (2016). Get Out the Vote: How to Increase Voter Turnout. (4th ed.). Brookings Institution Press.

Grunig, J. E., & Hunt, T. (1984). Managing Public Relations. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Hallahan, K., et al. (2007). Defining strategic communication. International Journal of Strategic Communication, 1(1), 3–35.

McCombs, M. E., & Shaw, D. L. (1972). The agenda-setting function of mass media. Public Opinion Quarterly, 36(2), 176–187.

McNair, B. (2018). An Introduction to Political Communication. (6th ed.). London: Routledge.

Newman, B. I. (1999). The Mass Marketing of Politics. Thousand Oaks, CA : Sage.

Norris, P. (2000). A Virtuous Circle: Political Communications in Postindustrial Societies. Cambridge University Press.

Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1986). Communication and Persuasion: Central and Peripheral Routes to Attitude Change. New York: Springer.

Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1986). Communication and persuasion: Central and peripheral routes to attitude change. Springer.

Putnam, R. D. (2000). Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York : Simon & Schuster.

Servaes, J. (2008). Communication for Development and Social Change. New Delhi: Sage.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), The Social Psychology of Intergroup Relations (pp. 33–47).

Trent, J. S., & Friedenberg, R. V. (2016). Political Campaign Communication: Principles and Practices (8th ed.). Lanham, MD : Rowman & Littlefield.

Verba, S., Schlozman, K. L., & Brady, H. E. (1995). Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics. Harvard University Press.

ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*

THE EFFECT OF WEB-BASED COMPUTER INSTRUCTION IN TECHNOLOGY (COMPUTING SCIENCE) SUBJECT ON USE OF INFORMATION TECHNOLOGY FOR GRADE 6

อภิสิทธิ์ โปธา[1], อนล สวนประดิษฐ์[2] และ บรรพต วงศ์ทองเจริญ[3]

Apisit Pota[1], Anon Suanpradit[2] and Banphot Wongthongcharoen[3]

[1-3]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์ศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

[1-3]Master of Program Education Technology and Computer in Education,

Buriram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: apisitpota2937@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 25 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 27 มีนาคม 2569

Received 8 March 2026; Revised 25 March 2026; Accepted 27 March 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และ 3) ศึกษาความ

Citation:

*อภิสิทธิ์ โปธา, อนล สวนประดิษฐ์ และ บรรพต วงศ์ทองเจริญ. (2569). ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตวิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1255-1269.

Apisit Pota, Anon Suanpradit and Banphot Wongthongcharoen. (2026). The Effect Of Web-Based Computer Instruction In Technology (Computing Science) Subject On Use Of Information Technology For Grade 6. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1255-1269.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

พึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนดังกล่าว กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านศรีมงคล อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่มด้วยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 2) แผนการจัดการเรียนรู้ 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 81.25/82.83 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสามารถนำไปใช้เป็นสื่อสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: บทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต, เทคโนโลยีสารสนเทศ, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

This research article aimed to: 1) develop web-based lessons in the subject of Technology (Computing Science) on “The Use of Information Technology” for Grade 6 students to meet the efficiency criterion of 80/80; 2) compare the students’ learning achievement before and after learning through the web-based lessons; and 3) study the students’ satisfaction with learning through such lessons. The sample group consisted of 30 Grade 6 students from Ban Srimongkol School, Bueng Sam Phan District, Phetchabun Province, under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3, in the second semester of the 2023 academic year. The sample was obtained through cluster random sampling by drawing lots. The research instruments included: 1) web-

based lessons, 2) lesson plans, 3) a learning achievement test, and 4) a satisfaction questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test. The results revealed that: 1) the web-based lessons in the subject of Technology (Computing Science) on “The Use of Information Technology” for Grade 6 students had an efficiency (E1/E2) of 81.25/82.83, which was higher than the prescribed criterion of 80/80; 2) the students’ post-learning achievement was significantly higher than their pre-learning achievement at the .05 level; and 3) the students’ overall satisfaction with the web-based lessons was at a high level. The findings indicated that the web-based lessons could be effectively used as instructional media to enhance students’ learning achievement. Moreover, they provide a learning management approach that is consistent with learners’ context in the digital age.

Keywords: Keywords: Web-based lessons, Information Technology, Learning Achievement

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์และสังคม เนื่องจากการศึกษาช่วยให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ในการจัดการเรียนการสอนยังพบว่าสื่อการเรียนการสอนบางส่วนไม่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดความสนใจในการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (มนต์ชัย เทียรทอง, 2546) ดังนั้น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนถือเป็นสื่อการเรียนรู้ที่นำเสนอเนื้อหาอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้และเรียนรู้ได้สะดวกมากยิ่งขึ้น (อรอนงค์ เวชจันทร์, 2566)

การจัดการเรียนการสอนที่ดีควรตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ร่วมกับกระบวนการเรียนการสอน เช่น การเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์หรือบทเรียนออนไลน์ ซึ่งช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้น (อนิรุทธ์ สติมั่น และคณะ, 2554) นอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าวยังทำให้บทบาทของครูผู้สอนเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และผู้ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (บุปผชาติ ทัฬหิกรณ์, 2552)

สำหรับการจัดการเรียนการสอนรายวิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นับเป็นเนื้อหาที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและรู้เท่าทันในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม จากสภาพการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านศรีมงคล พบว่าผู้เรียนบางส่วนยังขาดความสนใจในการเรียน ขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเนื้อหาดังกล่าวไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสื่อการสอนที่ใช้อยู่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความสนใจและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีความน่าสนใจ ทันสมัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนสามารถช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างสะดวก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยเพิ่มความสนใจในการเรียน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชา เทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชา เทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

สมมติฐานการวิจัย

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชา เทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) เป็นหลักสูตรที่กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 หลักสูตรดังกล่าวกำหนดวิสัยทัศน์ หลักการ จุดหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะสาระที่ 4 เทคโนโลยี ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิตในสังคมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

2. บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เป็นสื่อการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการนำเสนอเนื้อหาความรู้ โดยสามารถนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของข้อความ ภาพ เสียง และภาพเคลื่อนไหว รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับบทเรียนได้ ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามจังหวะและความสามารถของตนเอง อีกทั้งยังสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (อนิรุทธ์ สติมั่น และคณะ, 2554)

3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และให้คำแนะนำแก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนผ่านเทคโนโลยีและบทเรียนออนไลน์จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สนับสนุนการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้หลากหลาย และเรียนรู้ได้ตามความสนใจและศักยภาพของตนเอง (บุปผชาติ ทัฬหิกรณ์, 2552)

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทั้งความพึงพอใจของผู้เรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research**)** โดยใช้แผนการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One-Group Pretest Posttest Design) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาขึ้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ศูนย์พัฒนาวิชาการวังพิกุล ศรีมงคล พญาวัง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 184 คน จาก 9 ห้องเรียน

กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านศรีมงคล จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดย วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพตามเกณฑ์ทางวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต พัฒนาตามขั้นตอนของ ADDIE Model (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation) และออกแบบกิจกรรมตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบอุปนัย 5 ขั้นตอน ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าเฉลี่ย 4.92, S.D.= 0.28 แปลความหมายว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และนำไปหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 โดยแบ่งเป็น กลุ่ม 1 : 1 กลุ่ม 1 : 10 และกลุ่ม 1 : 100 เพื่อให้ได้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่มีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์ 80/80 จากนั้นนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2 แผนการจัดการเรียนรู้ สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 แผน รวม 8 ชั่วโมง จากนั้น นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าเฉลี่ย 4.88, S.D.= 0.16 แปลความหมายว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จากนั้นปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ก่อนนำไปใช้จริงต่อไป

3.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สร้างแบบทดสอบ เป็นแบบปรนัย 5 ตัวเลือก จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อที่มี ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.66-1.00 ขึ้นไป จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ระหว่าง 0.20–0.80 และค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยสูตร KR-20 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.83 ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 แบบสอบถามความพึงพอใจ สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ จำนวน 12 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อที่มี ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.66-1.00 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น .72 ก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ได้แก่ การทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) การจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาขึ้น และการทดสอบหลังเรียน (Post-test) พร้อมทั้งประเมินความพึงพอใจของนักเรียน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลคะแนนและระดับความพึงพอใจ และใช้สถิติทดสอบ t-test แบบ Dependent Samples เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

1.ผลการหาประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตวิชาเทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและร้อยละ ของคะแนนระหว่างเรียนและหลังเรียนของนักเรียนใช้ทดลอง (N = 30)

เนื้อหา	คะแนนระหว่างเรียน		คะแนนหลังเรียน	
	ค่าเฉลี่ย (10 คะแนน)	ประสิทธิภาพกระบวนการ (E_1)	ค่าเฉลี่ย (20คะแนน)	ประสิทธิภาพผลลัพธ์ (E_2)
การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	8.17	81.66	16.56	82.83
ความปลอดภัยในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	8.13	81.33		
การติดตั้งซอฟแวร์จากอินเทอร์เน็ต	8.13	81.33		
อันตรายจากมัลแวร์	8.07	80.66		
รวม	**32.5**	**(81.25)**	**16.56**	**82.83**

จากตารางที่ 1 พบว่าประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตวิชาเทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.25 /82.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระหว่างก่อนและหลังเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชา เทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	t	P
ก่อนเรียน	30	20	7.26	2.69	14.74*	.000
หลังเรียน	30	20	16.56	1.69		

*P<.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตวิชาเทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชา เทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางแสดงระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตวิชาเทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลความหมาย
		$\overline{X}$	S.D.	
1	การออกแบบบทเรียนบนเครือข่ายมีความสวยงาม	4.27	0.82	มาก
2	ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนมีความเหมาะสมกับสื่อการเรียนฯ	4.37	0.81	มาก
3	การจัดวางเค้าโครงที่เหมาะสมกับสื่อการเรียนฯ	4.37	0.89	มาก

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลความหมาย
		$\overline{X}$	S.D.	
4	ตัวอักษรในสื่อการเรียนฯ ชัดเจน อ่านง่าย	4.40	0.68	มาก
5	รายละเอียดเนื้อหาในสื่อการเรียนฯ ไม่ซับซ้อน	4.37	0.85	มาก
6	เนื้อหาที่ใช้ในสื่อการเรียนฯ มีความน่าสนใจ	4.07	0.94	มาก
7	ภาพประกอบในสื่อการเรียนฯ มีความชัดเจน	4.13	0.97	มาก
8	ภาพประกอบในสื่อสอดคล้องกับสื่อการเรียน	4.50	0.68	มาก
9	รูปแบบตัวอักษรในสื่อการเรียนฯอ่านเข้าใจง่าย	4.40	0.68	มาก
10	สื่อการเรียนฯ มีความเหมาะสมกับผู้เรียน	4.47	0.63	มาก
11	เมื่อดูสื่อการเรียนฯ แล้วเกิดความเข้าใจได้ง่าย	4.27	0.74	มาก
12	สามารถใช้เป็นสื่อการเรียนฯ ได้	4.33	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย		**4.32**	**0.27**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตวิชาเทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อที่ 8 ภาพประกอบในสื่อสอดคล้องกับสื่อการเรียนฯ ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ข้อที่ 10 สื่อการเรียนฯ มีความเหมาะสมกับผู้เรียน ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.63) และข้อที่ 9 รูปแบบตัวอักษรในสื่อการเรียนฯ อ่านเข้าใจง่าย ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตวิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตวิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.25 /82.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบและพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผนตามหลัก

วิชาการ เริ่มจากการวิเคราะห์หลักสูตร จุดประสงค์การเรียนรู้ และเนื้อหาอย่างละเอียด ตลอดจนการศึกษาทฤษฎีการสร้างสื่อที่ทันสมัย เพื่อนำมาออกแบบบทเรียนให้มีความสมบูรณ์ที่สุดผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด ADDIE Model ของ ศวิตา ทองสง (2546) ที่ระบุขั้นตอนการดำเนินงาน 5 ขั้นคือ การวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผล ซึ่งการพัฒนาอย่างเป็นระบบทีละขั้นตอนส่งผลให้สื่อมีคุณภาพสูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรินทร์ หมื่นจำนงค์, ดำรัส อ่อนเฉวียง และสุขมิตร กอมณี (2562) ที่พบว่าบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายเรื่องเครือข่ายคอมพิวเตอร์มีประสิทธิภาพ 94.54/92.11 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา นันตา (2563) ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบทักษะปฏิบัติร่วมกับบทเรียนคอมพิวเตอร์มีประสิทธิภาพ 81.23/83.84 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขิตา กิจอุดมวัฒน และคณะ (2566) ที่พัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ผ่านแอปพลิเคชัน Nearpod พบประสิทธิภาพ 81.13/81.83 โดยทุกงานวิจัยมีผลไปในทิศทางเดียวกันคือ คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าระหว่างเรียน

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตวิชาเทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบทเรียนถูกออกแบบให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ สามารถศึกษาทบทวนเนื้อหาได้ตามความถนัดโดยไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ มีการใช้งานที่ง่ายไม่ซับซ้อน และสามารถทราบผลการประเมินได้ทันทีเพื่อสำรวจความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฤทธิชัย อ่อนมิ่ง (2547) ที่กล่าวว่าการเรียนบนเครือข่ายช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง สร้างโลกทัศน์ที่กว้างไกลและแก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้นักเรียนเกิดพัฒนาการด้านการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพกว่าการเรียนแบบปกติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินทร์ หนูเอียด (2565) ที่พบว่าบทเรียนมัลติมีเดียช่วยให้ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ รักษ์กระโทก (2564) ที่พัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายโดยใช้การเรียนรู้แบบสืบเสาะพบว่าคุณภาพสื่ออยู่ในระดับดีมาก และส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตวิชาเทคโนโลยี(วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.32, S.D. = 0.55) ทั้งนี้เนื่องจากบทเรียนที่สร้างขึ้นประกอบด้วยสื่อประสมที่หลากหลาย ทั้งภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และเสียงที่มีสีสันน่าสนใจ อีกทั้งเนื้อหาถูกเรียงลำดับจากง่ายไปยาก ทำให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจได้ด้วยตนเองและเรียนรู้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ เบ็ญจวรรณ เสาวโค (2553) ที่ระบุว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่รับรู้ด้วยจิตใจโดยอาศัยแรงจูงใจภายในและแสดงออกเป็นพฤติกรรมในทางบวกต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระพงศ์ ฉันทพจน์ (2564) ที่พบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีความพึงพอใจต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ออนไลน์ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของวัยประถมศึกษา

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต วิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบและการใช้สื่อการเรียนรู้ดิจิทัลในระดับประถมศึกษา โดยสรุปได้ดังนี้ ประการแรก บทเรียนคอมพิวเตอร์บน

เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ออกแบบอย่างเป็นระบบสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง การจัดการเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามศักยภาพของตนเอง ประการที่สาม สื่อดิจิทัลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตช่วยสร้างความสนใจ ความกระตือรือร้น และความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับสูง ทั้งสามประการนี้ ดังสรุปในภาพที่ 1

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตวิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) เรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรนำบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไปใช้เป็นสื่อประกอบการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ นอกจากนั้น ควรออกแบบบทเรียนให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบทเรียน เช่น การทำแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมระหว่างเรียน เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน และผู้สอนควรสรุปเนื้อหาเพิ่มเติมหลังจากการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียน และ ควรพัฒนาบทเรียนให้มีรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การใช้ภาพ เสียง และสื่อมัลติมีเดีย เพื่อเพิ่มความน่าสนใจในการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

เกศรินทร์ หมื่นจำนงค์ ดำรัส อ่อนเฉวียง และสุขมิตร กอมณี. (2562). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเรื่อง เครือข่ายคอมพิวเตอร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนอนุบาลเกาะจันทน์. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 7(1), 85-99.

จิระพงศ์ ฉันทพจน์. (2564). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนออนไลน์ รายวิชาวิทยาการคำนวณสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 1(15), 13-25.

นิตยา นันตา. (2563). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการสอนทักษะปฏิบัติของเดวีส์ร่วมกับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง การใช้งาน Microsoft Publisher สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

บุปผชาติ ทัฬหิกรณ์. (2552). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน.

เบ็ญจวรรณ เสาวโค. (2553). การพัฒนาแบบฝึกทักษะภาษาไทย เรื่องการเขียนสะกดคำมาตราตัวสะกดโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พิสิฐ รักษ์กระโทก. (2564). การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สำหรับการเรียนรู้แบบสืบเสาะ เรื่อง การจัดการสารสนเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มนต์ชัย เทียนทอง. (2544). WBI (web based instruction). วารสารพัฒนาเทคนิคการศึกษา, 13(3), 72-78.

สุขิตา กิจอุดมวัฒน, นุรโซเฟีย เป็ง และปราโมทย์ ตงฉิน. (2566). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน โดยเน้นกิจกรรมการเรียนรู้แบบเกมเป็นฐานด้วยแอปพลิเคชัน Nearpod เรื่องการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. ใน รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการ NCTechED15ITE24. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ศวิตา ทองสง. (2566). การเรียนการสอนผ่านเว็บ. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤษภาคม 2567 จาก https://sites.google.com/site/webbasedinstruction/หลักการออกแบบของ-addie-model

ฤทธิชัย อ่อนมิ่ง. (2547). การออกแบบและพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อนิรุทธ์ สติมั่น, สมหญิง เจริญจิตรกรรม, เอกนฤน บางท่าไม้ และ น้ำมนต์ เรืองฤทธิ์. (2554) การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้ เรื่องดนตรีจีนชุมชนบางหลวง. วารสารฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(2), 517-513.

อรอนงค์ เวชจันทร์. (2566). บทเรียนออนไลน์. เรียกใช้เมื่อ 1 มิถุนายน 2567 จาก https://www.gotoknow.org/posts/บทเรียนออนไลน์

ผลกระทบของสินค้าจีนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*

THE IMPACT OF CHINESE PRODUCTS AND FACTORS INFLUENCING CONSUMERS' DECISION TO PURCHASE CHINESE PRODUCTS IN KHON KAEN MUNICIPALITY, KHONKAEN PROVINCE

จาง เจียหง[1] และ สมเกียรติ เกียรติเจริญ[2]

Zhang Jianghong[1] and Somkiat Kiatjaroen[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

[1-2]Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

Corresponding Author's Email: warissa2023@gmail.com

วันที่รับบทความ : 9 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 19 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 21 พฤษภาคม 2569

Received 9 May 2026; Revised 19 May 2026; Accepted 21 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลกระทบของสินค้าจีนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น 3) การตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น และ 4) ข้อเสนอแนะการลดผลกระทบสินค้าจีนและอิทธิพลในการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 400 คน โดยได้จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

Citation:

* จาง เจียหง และ สมเกียรติ เกียรติเจริญ. (2569). ผลกระทบของสินค้าจีนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1270-1283.

Zhang Jianghong and Somkiat Kiatjaroen. (2026). The Impact Of Chinese Products And Factors Influencing Consumers' Decision To Purchase Chinese Products In Khon Kaen Municipality, Khonkaen Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1270-1283.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมประสิทธิ์เพียร์สัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลกระทบของสินค้าจีนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลกระทบของสินค้าจีนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนกับระดับตัดสินใจซื้อสินค้าจีน มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก เท่ากับ .924 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ข้อเสนอแนะแนวทางการลดผลกระทบสินค้าจีนและอิทธิพลในการตัดสินใจซื้อสินค้าจีน ดังนี้ การผลิตสินค้าจีนต้องมีมาตรฐานสากล มีศูนย์บริการลูกค้าของผลิตภัณฑ์จีนในพื้นที่ มีการบริการหลังการขาย มีการประชาสัมพันธ์สินค้าจากจีนมากขึ้นและมีการติดตามการใช้สินค้าจากผู้ใช้

คำสำคัญ: ปัจจัย, การตัดสินใจ, ผลกระทบ

Abstract

This research objectives were 1) study the impact of Chinese products in Khon Kaen Municipality,; 2) study the factors influencing consumers' decision-making in purchasing Chinese products in Khon Kaen Municipality; 3) study the consumers' decision-making in purchasing Chinese products in Khon Kaen Municipality; and 4) study the recommendations for reducing the impact of Chinese products and the influence on consumers' decision-making in purchasing Chinese products in Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province. The sample consisted of 400 eligible voters in Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province, calculated using Yamane's formula. A questionnaire was used to collect data. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson coefficient, which were statistically significant at the .05 level.

The results of the research were as follows: 1) The impact level of Chinese products in Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province is at a high level overall. 2) The level of factors influencing consumers' decision-making in purchasing Chinese products in Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province, is at a high level overall. 3) The level of consumers' decision-making in purchasing Chinese products in Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province, is at a high level overall. 4) The impact of Chinese products and factors influencing consumers' decision-making in purchasing Chinese products in Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province, found that the factors influencing the decision-making in purchasing Chinese products and the level of decision-making in purchasing Chinese products have a very high relationship, equal to .924, indicating that the independent variable has a statistically significant relationship with consumers' decision-making in purchasing Chinese products in Khon Kaen Municipality, Khon Kaen Province at a .05 level. 5) Recommendations for reducing the impact of Chinese products and the influence on decision-making in purchasing Chinese products are as follows: The production of Chinese products must meet international standards, have a local customer service center for Chinese products, have after-sales service, increase public relations for Chinese products, and follow up on product use by users.

Keywords: Factors, Decisions, Impacts

บทนำ

ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศจีนได้ก้าวขึ้นเป็นศูนย์กลางการผลิตของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค ซึ่งครอบคลุมสินค้าหลากหลายประเภท ตั้งแต่อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เสื้อผ้า เครื่องประดับ ไปจนถึงสินค้าใช้สอยในชีวิตประจำวัน ความสามารถในการผลิตในระดับสูงของจีน ประกอบกับต้นทุนที่ต่ำ ได้ทำให้สินค้าจีนสามารถแทรกซึมเข้าสู่ตลาดทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงตลาดไทยและจีนมีความสัมพันธ์ทางการค้าที่แน่นแฟ้นมานานหลายปี โดยเฉพาะหลังจากที่จีนได้เข้าร่วมองค์การ

การค้าโลก และการลงนามข้อตกลงการค้าเสรี กับกลุ่มประเทศอาเซียน ทำให้การค้าขายระหว่างไทยและจีนเติบโตอย่างก้าวกระโดด สินค้าจากจีนหลั่งไหลเข้าสู่ตลาดไทยอย่างรวดเร็วและมีความหลากหลายทั้งในแง่ของประเภทสินค้าและระดับราคา ส่งผลให้ผู้บริโภคไทยมีตัวเลือกสินค้าที่หลากหลายขึ้น ในขณะที่ธุรกิจท้องถิ่นของไทยต้องปรับตัวเพื่อแข่งขันกับสินค้าที่มีราคาถูกและเข้าถึงได้ง่ายขึ้นจากจีนการที่สินค้าจีนเข้ามามีบทบาทสำคัญในตลาดไทย ส่งผลให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนไปอย่างมาก ผู้บริโภคไทยในปัจจุบันหันมาให้ความสนใจกับสินค้าจีนมากขึ้น เนื่องจากมีราคาที่ถูกเมื่อเทียบกับสินค้าที่ผลิตในประเทศหรือนำเข้าจากประเทศตะวันตก นอกจากนี้ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการตลาดดิจิทัลยังมีบทบาทสำคัญในการขยายตลาดของสินค้าจีน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านแพลตฟอร์มการซื้อขายออนไลน์และแพลตฟอร์มอื่นๆ ที่ช่วยให้ผู้บริโภคไทยสามารถเข้าถึงสินค้าจีนได้อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย (อจิรภาส มีเพิ่มพูนศรี และคณะ, 2566)

การเพิ่มขึ้นของสินค้าจีนในตลาดไทยส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจในประเทศอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ผลิตรายย่อยและอุตสาหกรรมภายในประเทศที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นจากสินค้านำเข้า ราคาที่ต่ำกว่าของสินค้าจีนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริโภคเลือกซื้อสินค้านำเข้าแทนสินค้าภายในประเทศ นอกจากนี้ สินค้าจีนยังมีความหลากหลายทั้งในด้านประเภท คุณภาพ และการออกแบบ ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สินค้าไทยในบางประเภทอาจสูญเสียส่วนแบ่งตลาดหรือไม่สามารถแข่งขันได้ โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ได้ส่งผลเฉพาะต่อผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางเท่านั้น แต่ยังรวมถึงอุตสาหกรรมภายในประเทศที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวให้สามารถแข่งขันได้ ผู้ประกอบการไทยจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพสินค้า เพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ และใช้กลยุทธ์ทางการตลาดที่แตกต่างเพื่อรักษาฐานลูกค้า ไม่เช่นนั้น อาจส่งผลให้ธุรกิจท้องถิ่นสูญเสียศักยภาพในการเติบโตในระยะยาว และกระทบต่อระบบเศรษฐกิจในประเทศโดยรวม สำหรับเขตเทศบาลนครขอนแก่น ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีประชากรจำนวนมากและเป็นแหล่งรวมของนักศึกษา นักธุรกิจ และประชาชนทั่วไปที่มีพฤติกรรมการบริโภคที่แตกต่างกัน ทำให้ตลาดสินค้าจีนในพื้นที่นี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้ประกอบการในพื้นที่มีการนำเข้าสินค้าจีนมาจำหน่ายในราคาที่สามารถแข่งขันได้ และมีร้านค้าปลีกจำนวนมากที่จำหน่ายสินค้าจีนโดยตรงหรือผ่านช่องทางออนไลน์ (เฉิน เฉิง, 2560) จากแนวโน้มดังกล่าว ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่มีต่อสินค้าจีนจึง

เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องศึกษาเพิ่มเติม บางกลุ่มอาจมองว่าสินค้าจีนเป็นทางเลือกที่คุ้มค่าด้วยราคาที่ต่ำและความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ ขณะที่บางกลุ่มอาจมีความกังวลเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัย คุณภาพ และอายุการใช้งานของสินค้า นอกจากนี้ ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรมยังอาจมีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีน เช่น การรับรู้เกี่ยวกับแหล่งที่มาของสินค้า มาตรฐานการผลิต และกระแสความนิยมในแต่ละช่วงเวลา

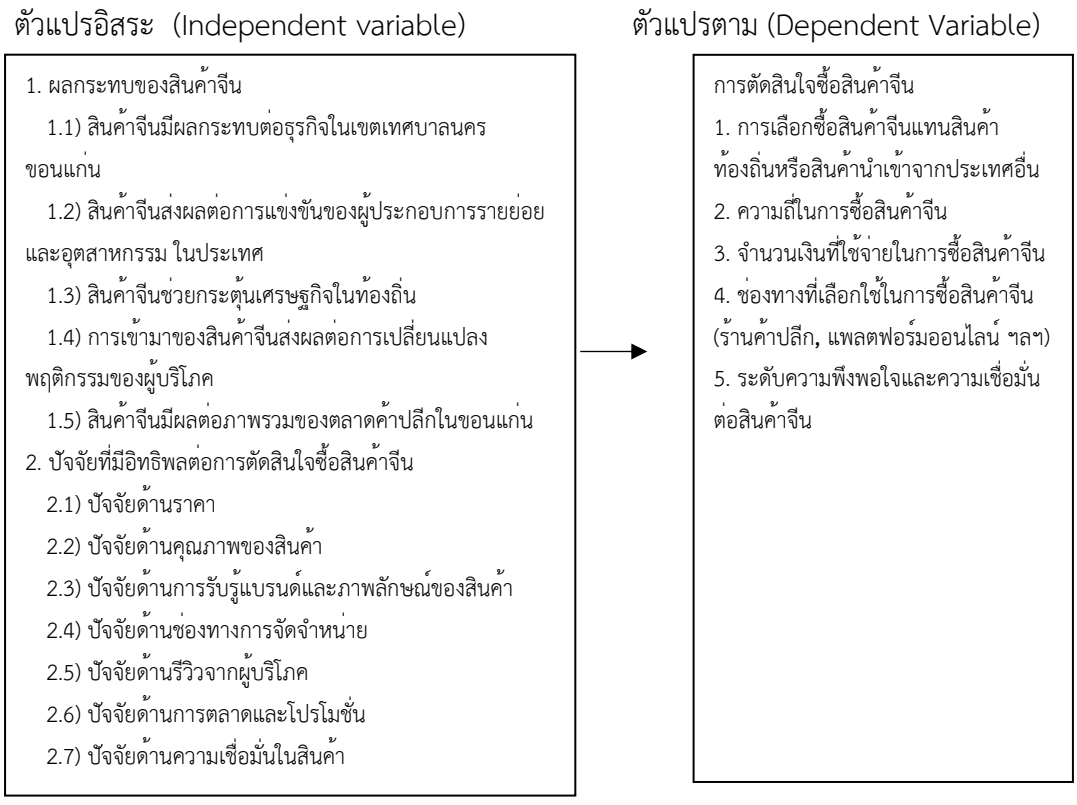
โดยจังหวัดขอนแก่นเป็นจุดกระจายสินค้าและศูนย์กลางโลจิสติกส์บริการและการพาณิชย์ ภาคบริการมีการเติบโตต่อเนื่อง โดยเฉพาะธุรกิจการค้า ห้างสรรพสินค้าและศูนย์การค้าขนาดใหญ่หลายแห่งตั้งอยู่ในตัวเมืองขอนแก่น ตอบสนองการจับจ่ายใช้สอยทั้งประชากรท้องถิ่นและจังหวัดใกล้เคียง และเทศบาลนครขอนแก่นเป็นเทศบาลขนาใหญ่ที่มีประชากรหนาแน่น มีการค้าขายที่หลากหลาย เป็นหนึ่งในเมืองหลักของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีโครงสร้างพื้นฐานที่ค่อนข้างพร้อม เช่น สนามบินนานาชาติขอนแก่น สถานีรถไฟและเครือข่ายถนนสายหลักมีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางการจัดประชุม สัมมนา นิทรรศการและการจัดงานแสดงสินค้าต่าง ซึ่งเหมาะกับการนำสินค้าจากประเทศจีนเป็นที่นิยมในหมู่ผู้บริโภคไทยเข้ามาทำการตลาดให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มความหลากหลายของสินค้าในกลไกตลาดและตอบสนองการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการลงทุนของชาวจีนในภาคอีสาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสินค้าจีนจะเป็นที่นิยมในหมู่ผู้บริโภคไทย แต่ก็ยังมีข้อสงสัยและความกังวลเกี่ยวกับคุณภาพของสินค้า เนื่องจากสินค้าจีนบางประเภทได้รับชื่อเสียงในด้านคุณภาพที่ไม่สม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้บริโภคยังคงมีความระมัดระวังในการตัดสินใจซื้อ โดยปัจจัยหลายประการมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจซื้อสินค้าจีน เช่น ราคา คุณภาพ การรับรู้แบรนด์ และการรีวิวจากผู้ใช้คนอื่น ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้บริโภคหนึ่งในปัจจัยหลักที่มีบทบาทสำคัญคือ ราคา เนื่องจากสินค้าจีนมักจะมีราคาถูกกว่าสินค้าจากประเทศอื่น ๆ ผู้บริโภคที่มีงบประมาณจำกัดหรือมองหาสินค้าที่มีราคาย่อมเยามักจะเลือกซื้อสินค้าจีน อย่างไรก็ตาม คุณภาพ ของสินค้าเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถมองข้ามได้ ผู้บริโภคบางกลุ่มอาจจะยอมจ่ายเงินมากขึ้นเพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพดีกว่า ขณะที่ผู้บริโภคบางกลุ่มอาจจะเน้นไปที่ความคุ้มค่าในด้านราคาและคุณภาพที่ยอมรับได้นอกจากนี้ การรับรู้แบรนด์ และ ความเชื่อมั่นในตัวสินค้า ก็เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจซื้อ สินค้าที่มีแบรนด์ที่เป็นที่รู้จักและได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริโภคมักจะมีโอกาสในการขายที่สูงกว่า แม้ว่าจะมีราคาที่สูงกว่าสินค้าจากแบรนด์ที่ไม่เป็นที่รู้จัก การที่แบรนด์จีนหลายแบรนด์เริ่มสร้างชื่อเสียงและการตลาดที่แข็งแกร่ง ก็ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในสินค้าจีนและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันในตลาดไทย

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาถึงผลกระทบของสินค้าจีนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่สามารถช่วยให้เข้าใจแนวโน้มการบริโภคของประชาชน และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดสำหรับผู้ ประกอบการ รวมถึงเสริมสร้างแนวทางในการคุ้มครองผู้บริโภคให้สามารถเลือกซื้อสินค้าได้อย่างมีข้อมูลและมั่นใจในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่บริโภค

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของสินค้าจีนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการลดผลกระทบสินค้าจีนและอิทธิพลในการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิดและปลายเปิด

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัย คือ ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 259,134 คน (เทศบาลนครขอนแก่น, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 400 คน โดยได้จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยของการศึกษา คือ ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการใช้ตารางเลขสุ่ม (Table of Random Numbers) โดยเรียงตามลำดับหมายเลขสมาชิกของประชากรจนครบตามจำนวน

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

2) กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหาและรายละเอียดแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ

3) สร้างแบบสอบถาม

4) ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 40 คน และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1970) ได้ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.987

2) จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

2) ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3) กำหนดระดับคะแนนในแบบสอบถามที่กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์ระดับปัจจัยและระดับความสำเร็จ ดังเกณฑ์ต่อไปนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับผลกระทบ/ระดับปัจจัย/ระดับการตัดสินใจ มากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับผลกระทบ/ระดับปัจจัย/ระดับการตัดสินใจ มาก

2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับผลกระทบ/ระดับปัจจัย/ระดับการตัดสินใจ ปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับผลกระทบ/ระดับปัจจัย/ระดับการตัดสินใจ น้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับผลกระทบ/ระดับปัจจัย/ระดับการตัดสินใจ น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.25 อายุระหว่าง 20 - 35 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 อาชีพพนักงาน/ลูกจ้างเอกชน จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 รายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

2. ระดับผลกระทบของสินค้าจีนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การเข้ามาของสินค้าจีนส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค, สินค้าจีนช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในท้องถิ่น, สินค้าจีนส่งผลต่อการแข่งขันของ

ผู้ประกอบการรายย่อยและอุตสาหกรรมในประเทศ, สินค้าจีนมีผลต่อภาพรวมของตลาดค้าปลีกในขอนแก่นและสินค้าจีนมีผลกระทบต่อธุรกิจในเขตเทศบาลนครขอนแก่น

3. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านคุณภาพของสินค้า, ปัจจัยด้านราคา, ปัจจัยด้านการตลาดและโปรโมชั่น, ปัจจัยด้านการรับรู้แบรนด์และภาพลักษณ์ของสินค้า, ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย, ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในสินค้า และปัจจัยด้านรีวิวจากผู้บริโภค

4. ระดับการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ การเลือกซื้อสินค้าจีนแทนสินค้าท้องถิ่นหรือสินค้านำเข้า, ความถี่ในการซื้อสินค้าจีน, ระดับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อสินค้าจีน, ช่องทางที่เลือกใช้ในการซื้อสินค้าจีน, และจำนวนเงินที่ใช้จ่ายในการซื้อสินค้าจีน

5. ค่าสหสัมพันธ์ระดับผลกระทบของสินค้าจีนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ .970 โดยระดับปัจจัยโดยรวมมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความถี่ในการซื้อสินค้าจีนอยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ .948 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์สูงสุดด้านตัวแปรอิสระพบว่า ระดับปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีความสัมพันธ์กับการเลือกซื้อสินค้าจีนแทนสินค้าท้องถิ่น อยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ .929 มี ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการลดผลกระทบสินค้าจีนและอิทธิพลในการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามความต้องการเสนอแนะ คือ การผลิตสินค้าจีนต้องมีมาตรฐานสากล มีศูนย์บริการลูกค้าของผลิตภัณฑ์จีนในพื้นที่ มีการบริการหลังการขาย มีการประชาสัมพันธ์สินค้าจากจีนมากขึ้น และมีการติดตามการใช้สินค้าจากผู้ใช้

อภิปรายผล

ในการวิจัย ผลกระทบของสินค้าจีนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลกระทบของสินค้าจีนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พบว่า สินค้าจีนมีผลกระทบต่อธุรกิจ ส่งผลต่อการแข่งขันของผู้ประกอบการ อีกทั้งช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในท้องถิ่นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค รวมถึงมีผลต่อภาพรวมของตลาดค้าปลีกในเขตเทศบาลนครขอนแก่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อจิรภาส มีเพิ่มพูนศรี, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล, สโรชินี ศิริวัฒนา (2566) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อสินค้านำเข้าจากประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพลักษณ์ ตราสินค้านำเข้าจากประเทศจีน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านประเทศผู้ผลิตมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านสินค้า ตามลำดับ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านช่องทางการ จัดจำหน่ายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านราคา และด้านผลิตภัณฑ์ ตามลำดับ และการเลือกซื้อสินค้านำเข้าจากประเทศจีนของผู้บริโภค ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการนึกถึงหรือตั้งใจเลือกซื้อสินค้านำเข้าจากประเทศจีนในอดีต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความตั้งใจหรือนึกถึงสินค้านำเข้าจากประเทศจีนเป็นอันดับแรก หากพบสินค้าอื่นที่มีราคาใกล้เคียงกันจะเลือกซื้อสินค้านำเข้าจากประเทศจีน และการตัดสินใจซื้อสินค้าสินค้านำเข้าจากประเทศจีนซ้ำในอนาคต ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อสินค้านำเข้าจากประเทศจีนของผู้บริโภค คือ ปัจจัยภาพลักษณ์ตราสินค้าและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ราคาของสินค้าจีนมีผลต่อการตัดสินใจซื้อ มีราคาถูกคุ้มค่ากับราคา สินค้าจีนคุณภาพของมีความทนทานมีมาตรฐานรับรอง สินค้าจีนมีการพัฒนาคุณภาพขึ้น สามารถตรวจสอบแหล่งที่มาได้ ทำให้มีความมั่นใจความปลอดภัยของการซื้อสินค้าจีนมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณโรจน์ เอกพณิชย์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อน้ำผักและผลไม้อินทรีย์แบบสกัดเย็นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและ

ปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมทั่วไปในการเลือกซื้อน้ำผักและผลไม้อินทรีแบบสกัดเย็น คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความถี่ในการบริโภค 3-4 ครั้งต่อเดือน มีค่าใช้จ่ายในการบริโภคโดยเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 200 บาท สาเหตุที่บริโภคน้ำผักและผลไม้อินทรีย์แบบสกัดเย็นคือดื่มเพื่อสุขภาพ โดยสูตรน้ำผักและผลไม้ที่ให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ สูตรเพื่อสุขภาพ สถานที่ที่เลือกซื้อน้ำผักและผลไม้อินทรีย์แบบสกัดเย็นคือ ร้านขายของเพื่อสุขภาพ และยี่ห้อผลิตภัณฑ์น้ำผักและผลไม้อินทรีย์แบบสกัดเย็นที่บริโภคบ่อยที่สุดคือ Me Juice ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อน้ำผักและผลไม้อินทรีย์แบบสกัดเย็นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลคือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และราคา มากที่สุด นอกจากนี้ในส่วนของลักษณะประชากรศาสตร์กับการเลือกซื้อน้ำผักและผลไม้อินทรีย์แบบสกัดเย็นของผู้บริโภคพบว่า ปัจจัยด้านเพศ นั่นส่งผลต่อการเลือกซื้อน้ำผักและผลไม้อินทรีย์แบบสกัดเย็นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่แตกต่างกัน เนื่องมากจากผู้บริโภคเพศหญิงส่วนใหญ่นั้นใส่ใจสุขภาพมากกว่าผู้บริโภคเพศชาย

3. การตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สินค้าจีนมีคุณภาพที่สามารถทดแทนสินค้าจากประเทศอื่นได้ มีราคาถูกกว่าสินค้าท้องถิ่น สินค้าจีนเพราะมีความหลากหลายมากกว่าสินค้าท้องถิ่น มีโปรโมชั่นหรือส่วนลด สินค้าจีนเป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายประจำของ สินค้าจีนที่ซื้อมีมาตรฐานการผลิตที่ดี มีการพัฒนาคุณภาพดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชนิกา มาสุข,ลลิตพรรณ ปัญญานาค,ธมนวรรณ ป้อมสนาม,วรญา โรจนาปภาพร (2566) เรื่องปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการสั่งซื้อสินค้าจากประเทศจีนผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้ซื้อรายย่อยในเขตเทศบาลเมืองนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจส่วนประสมทางการตลาดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสั่งซื้อสินค้าจากประเทศจีนผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้ซื้อรายย่อย ในเขตเทศบาลเมืองนครราชสีมา ความพึงพอใจส่วนประสมทางการตลาดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานงานวิจัยพบว่า สินค้าที่สั่งซื้อจากประเทศจีนผ่านช่องทางออนไลน์เป็นภาพลักษณ์สวยงาม ดูดี ทันสมัยและแปลกใหม่ มีคุณภาพ มีบริการส่งฟรีและมีกิจกรรมส่งเสริมการตลาดส่งผลต่อความพึงพอใจในการสั่งซื้อสินค้าจากประเทศจีนผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้ซื้อรายย่อย ในเขตเทศบาลเมืองนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบของสินค้าจีนกับการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยต่างๆ ที่สินค้าจีนมีผลกระทบต่อธุรกิจ ส่งผลต่อการแข่งขันของผู้ประกอบการ อีกทั้งช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในท้องถิ่นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภครวมถึงมีผลต่อภาพรวมของตลาดค้าปลีก ซึ่งราคาของสินค้าจีนมีผลต่อการตัดสินใจซื้อ มีราคาถูกคุ้มค่ากับราคา สินค้าจีนคุณภาพของมีความทนทานมีมาตรฐานรับรอง สินค้าจีนมีการพัฒนาคุณภาพขึ้น สามารถตรวจสอบแหล่งที่มาได้ ทำให้มีความมั่นใจความปลอดภัยของการซื้อสินค้าจีนมากขึ้น สินค้าจีนมีคุณภาพที่สามารถทดแทนสินค้าจากประเทศอื่นได้ มีราคาถูกกว่าสินค้าท้องถิ่น มีความหลากหลายมากกว่าสินค้าท้องถิ่น มีโปรโมชั่นหรือส่วนลด สินค้าจีนจึงเป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายประจำและสินค้าจีนที่ซื้อมีมาตรฐานการผลิตที่ดี มีการพัฒนาคุณภาพดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจียระไน พรสมบูรณ์ศิริ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยและพฤติกรรมของผู้บริโภคชาวไทยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกบริโภคร้านอาหารญี่ปุ่นระดับพรีเมี่ยมในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกบริโภคร้านอาหารญี่ปุ่น ได้แก่ เพราะอาหารญี่ปุ่นเป็นอาหารที่ดีต่อสุขภาพ ทานแล้วไม่อ้วน ในส่วนของการรับรู้เกี่ยวกับอาหารญี่ปุ่นระดับพรีเมี่ยม ทางผู้บริโภคจะให้ความสำคัญกับคุณภาพของวัตถุดิบ โดยจะต้องนำเข้าจากต่างประเทศ มีความสดใหม่ กลุ่มอ้างอิงคือ เพื่อ ช่องทางในการค้นหาข้อมูลที่นิยมมากที่สุดคือ การค้นหาข้อมูลผ่านโลกออนไลน์ และปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดพบว่า ปัจจัยทางด้านผลิตภัณฑ์ส่งผลต่อการเลือกบริโภคร้านอาหารญี่ปุ่นระดับพรีเมียมมากที่สุด ในส่วนของปัจจัยทางด้านการส่งเสริมการตลาด เนื่องจากผู้บริโภคไม่คำนึงถึงความคุ้มในการรับประทาน แต่จะเน้นในเรื่องของคุณภาพของวัตถุดิบมากกว่า และ 2) ด้านพฤติกรรมการบริโภคอาหารญี่ปุ่นพบว่า กลุ่มตัวอย่างจะรับประทานอาหารญี่ปุ่นร้านเดิมที่ทานอยู่ประจำ ประเภทของอาหารญี่ปุ่นที่ได้รับความนิยมคือ ซูชิและซาชิมิ ลักษณะอาหารที่นิยมไปรับประทานเป็นอาหารแบบอาหารจานเดียว โดยเพื่อนและครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกร้านอาหารญี่ปุ่นมากที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของสินค้าจีนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น สรุปได้ว่า 1) ระดับผลกระทบ

ของสินค้าจีนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลกระทบของสินค้าจีนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนกับระดับตัดสินใจซื้อสินค้าจีน มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก เท่ากับ .924 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ ประกอบด้วย** 1.1 ส่งเสริมตลาดค้าปลีกสำหรับผู้ประกอบการรายย่อยเพื่อช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจในท้องถิ่นและเน้นคุณภาพและมาตรฐานการขายเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการขายสินค้าจีน 1.2 การส่งเสริมการให้บริการ เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสินค้า มีการโปรโมชั่น และจัดกิจกรรมการส่งเสริมการตลาด เช่น ส่วนลด คูปอง การลดราคา 1.3 สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อสินค้าจีน เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริโภคเกิดความต้องการและตัดสินใจซื้ออย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเพิ่มความถี่ในการซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคพร้อมทั้งเพิ่มช่องทางที่เลือกใช้ในการซื้อสินค้าจีนที่หลากหลายขึ้น **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป ประกอบด้วย** 2.1 ศึกษาการส่งเสริมการตลาดเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและการซื้อสินค้าจากประเทศจีน 2.2 ศึกษาการประเมินผลการส่งเสริมการตลาดที่เน้นคุณภาพและความคุ้มค่าของสินค้าจากประเทศจีน 2.3 ควรมีการขยายระยะเวลาในการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อที่จะสามารถกระจายกลุ่มตัวอย่างให้มีความครอบคลุมในหลายพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กว้างและจะทำให้งานวิจัยมีความเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เจียระไน พรสมบูรณ์ศิริ. (2559). ปัจจัยและพฤติกรรมของผู้บริโภคชาวไทยที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจเลือกบริโภคร้านอาหารญี่ปุ่นระดับพรีเมี่ยมในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการตลาดและการจัดการ, 14(3), 112-125.

เฉิน เฉิง. (2560). การตัดสินใจซื้อสินค้าจีนของผู้บริโภคในประเทศไทย. วารสารการตลาดและการจัดการ, 12(1), 56-70.

เทศบาลนครขอนแก่น. (2567). ประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: เทศบาลนครขอนแก่น.

พิชนิกา มาสุข, ลลิตพรรณ ปัญญานาค, ธมนวรรณ ป้อมสนาม และวรญา โรจนาปภาพร. (2566). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการสั่งซื้อสินค้าจากประเทศจีนผ่านช่องทางออนไลน์ของผู้ซื้อรายย่อยในเขตเทศบาลเมืองนครราชสีมา. วารสารการตลาดดิจิทัล, 15(4), 201-215.

อจิรภาส มีเพิ่มพูนศรี, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และสโรชินี ศิริวัฒนา. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อสินค้านำเข้าจากประเทศจีน. วารสารวิจัยทางการตลาด, 12(3), 45-60.

อจิรภาส์ มีเพิ่มพูนศรี, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และสโรชินี ศิริวัฒนา. (2566). พฤติกรรมของผู้บริโภคในการเลือกซื้อสินค้านำเข้าจากประเทศจีน. วารสารพฤติกรรมผู้บริโภค, 8(2), 78-92.

อรุณโรจน์ เอกพณิชย์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อน้ำผักและผลไม้อินทรีย์แบบสกัดเย็นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารการตลาดและการจัดการ, 13(1), 45-58.

Cronbach, L. J. (1970). Essentials of psychological test. (5th ed.). New York : Harper Collins.

Yamane, T. (1973). Statistics An Introductory Analysis. (3rd ed). New York: Harper and Row.

การจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี*

COMMUNICATION MANAGEMENT FOR HEALTH PROMOTION OF YAMU SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, YARING DISTRICT, PATTANI PROVINCE

หามะกอเซ็ง เจะมะ[1], วิทยาธร ท่อแก้ว[2] และ กานต์ บุญศิริ[3]

Hamakorseng Jehma[1], Wittayatorn Tokeaw[2] and Karn Boonsiri[3]

[1-3]สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

[1-3] Department of Communication Arts Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Corresponding Author's Email: hamakorseng2513@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 24 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 26 มิถุนายน 2569

Received 8 June 2026; Revised 24 June 2026; Accepted 26 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) นโยบายและพันธกิจการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ 2) กระบวนการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ และ 3) แนวทางการพัฒนาการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งศึกษาผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการจัดการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 32 คน จาก 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้กำหนดนโยบาย 2) ผู้ปฏิบัติงานการจัดการการสื่อสาร 3) ผู้ปฏิบัติงานในเครือข่ายสาธารณสุข 4) ผู้นำชุมชน 5) ตัวแทนประชาชน และ 6) นักวิชาการและนักวิชาชีพด้านการสื่อสาร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่ง

Citation:

*หามะกอเซ็ง เจะมะ, วิทยาธร ท่อแก้ว และ กานต์ บุญศิริ. (2569). การจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1284-1297.

Hamakorseng Jehma, Wittayatorn Tokeaw and Karn Boonsiri. (2026). Communication Management For Health Promotion Of Yamu Subdistrict Administrative Organization, Yaring District, Pattani Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1284-1297.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

โครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์รายบุคคล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงประเด็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) นโยบายและพันธกิจด้านการสื่อสารสุขภาพมีการกำหนดอย่างเป็นระบบ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เริ่มจากการสำรวจข้อมูลจริงในพื้นที่เพื่อนำไปกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่เหมาะสม มุ่งให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลสุขภาพที่ถูกต้องผ่านสื่อหลากหลาย พร้อมพัฒนาการสื่อสารสองทางและศักยภาพชุมชนอย่างต่อเนื่อง 2) กระบวนการสื่อสารใช้ทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อดิจิทัล เช่น วิทยุชุมชน เสียงตามสาย สื่อสังคมออนไลน์ และการสื่อสารผ่านผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชน อย่างไรก็ตาม ยังพบอุปสรรคด้านภาษา ความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเข้าถึงเทคโนโลยี และข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ และ 3) แนวทางการพัฒนา ควรเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบูรณาการนโยบายด้านสุขภาพกับแผนพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารสุขภาพในชุมชน

คำสำคัญ: การจัดการการสื่อสาร, การส่งเสริมสุขภาพ, องค์การบริหารส่วนตำบล, การสื่อสารสุขภาพ, การมีส่วนร่วมของชุมชน

Abstract

This research aimed to study 1) communication management policies and missions for health promotion, 2) communication management processes for health promotion, and 3) guidelines for developing communication management for health promotion of the Yamu Subdistrict Administrative Organization, Yaring District, Pattani Province. This a qualitative research study focusing on individuals involved in health communication management in the area. The sample consisted of 32 purposively selected participants from six groups: 1) policymakers, 2) communication management practitioners, 3) public health network workers, 4) community leaders, 5) community representatives, and 6) communication scholars and professionals. Data were collected through semi-structured in-depth interviews and individual interviews, and were analyzed using thematic analysis.

The findings revealed that 1) Health communication policies and missions were systematically established with participation from all sectors, beginning with local data collection to set appropriate goals and action plans, aiming to provide accurate health information through diverse media while continuously promoting two-way communication and community capacity building, 2) Communication processes used both traditional and digital media such as community radio, public announcement systems, and social media, as well as communication through religious and community leaders. However, barriers were found in language, cultural differences, access to technology, and limitations in personnel and budget, and 3) Development guidelines emphasized strengthening personnel capacity, integrating health policies with local development plans, promoting collaborative networks, and applying digital technology to enhance the efficiency of community health communication.

Keywords: Communication Management, Health Promotion, Subdistrict Administrative Organization, Health Communication, Community Participation

บทนำ

การจัดการการสื่อสารในการส่งเสริมสุขภาพมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอย่างเป็นระบบ (กรมอนามัย, 2564) โดยการส่งสารที่รวมถึงการวางแผน การออกแบบสาร การเลือกช่องทางที่เหมาะสม และการประเมินผล เพื่อให้สารสุขภาพเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน

ในบริบทของประเทศไทย การจัดการการสื่อสารเพื่อส่งเสริมสุขภาพยังเผชิญปัญหาสำคัญทั้งด้านนโยบายและกระบวนการด้านนโยบายขาดความชัดเจนและความต่อเนื่อง มักเน้นแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มากกว่าการวางแผนระยะยาว (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2563) ทำให้พันธกิจของหน่วยงานท้องถิ่นไม่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกับบริบทชุมชน อีกทั้งนโยบายบางส่วนยังไม่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมและความต้องการของประชาชน ด้านกระบวนการพบว่าขาดการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายอย่างลึกซึ้ง ทำให้การสื่อสารไม่ตรงกลุ่มมีข้อจำกัดในการ

เลือกสื่อ โดยเฉพาะการใช้สื่อดิจิทัลที่บางกลุ่มประชาชนเข้าไม่ถึง (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2564) รวมถึงขาดระบบติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบ ส่งผลให้ปรับปรุงการสื่อสารได้ยาก ดังนั้นควรพัฒนานโยบายให้ชัดเจนและสอดคล้องพื้นที่ พร้อมยกระดับกระบวนการสื่อสารให้ครบวงจรตั้งแต่วางแผนถึงประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลยามู (อบต.ยามู) มีบทบาทสำคัญในการจัดการการสื่อสารสุขภาพ โดยเป็นทั้งผู้กำหนดนโยบาย ผู้ประสานงาน และผู้ปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่ มีการวางแผนและกำหนดนโยบายสุขภาพที่สอดคล้องกับบริบทชุมชน เช่น การป้องกันโรค การส่งเสริมโภชนาการ และการดูแลผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมท้องถิ่น มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานสาธารณสุข โรงเรียน ผู้นำศาสนา และเครือข่ายชุมชน พร้อมใช้สื่อหลากหลายทั้งออฟไลน์และออนไลน์ในการสื่อสาร ในด้านการปฏิบัติ มีการจัดกิจกรรมรณรงค์อบรม และให้ความรู้ โดยใช้ภาษาท้องถิ่นเพื่อให้เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในปีงบประมาณ 2568 มี 3 โครงการสำคัญ ได้แก่ การคัดกรองสายตาผู้สูงอายุ การสร้างเครือข่ายป้องกันยาเสพติด และโครงการเข้าสุนัตหมู่เพื่อป้องกันโรค โครงการเหล่านี้มุ่งส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การวิจัยเรื่อง “การจัดการการสื่อสารเพื่อส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี” ช่วยให้องค์กรมีข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และศักยภาพด้านการสื่อสารในพื้นที่ ทำให้สามารถวางแผนและกำหนดนโยบายได้สอดคล้องกับบริบทสังคม วัฒนธรรม และความต้องการของประชาชน ผลการวิจัยช่วยปรับปรุงกระบวนการสื่อสาร เช่น การเลือกสื่อ เนื้อหา และการประเมินผลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและเครือข่ายชุมชนให้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบส่งผลให้ประชาชนมีความรู้และพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม และยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษานโยบายและพันธกิจการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

2) เพื่อศึกษากระบวนการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

วิธีดำเนินการวิธีวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เนื่องจากเป็นวิธีที่ช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและรอบด้านเกี่ยวกับประสบการณ์ มุมมอง และความเข้าใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้กำหนดนโยบาย ผู้ปฏิบัติงานการสื่อสาร เจ้าหน้าที่ เครือข่ายปฏิบัติงาน ผู้นำชุมชน นักวิชาการ และประชาชนในพื้นที่ที่เป็นผู้รับสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกเอื้อต่อการค้นหาแนวความคิด องค์ประกอบ หลักการ วิธีการปฏิบัติที่อาจไม่ปรากฏจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ อีกทั้งยังช่วยให้สามารถซักถามต่อยอดเพื่อให้ได้คำอธิบายและเหตุผลที่ชัดเจน ซึ่งมีความสำคัญต่อการออกแบบแนวทางการพัฒนาการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทของตำบลยามู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี จำนวน 32 คน จาก 6 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้กำหนดนโยบาย 2 คน 2) ผู้ปฏิบัติงานการจัดการการสื่อสาร 5 คน 3) ผู้ปฏิบัติงานในเครือข่ายสาธารณสุข 10 คน 4) ผู้นำชุมชน 6 คน 5) ผู้แทนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ 6 คน และ 6) นักวิชาการและนักวิชาชีพด้านการสื่อสาร 3 คน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะ คือ มีบทบาท มีประสบการณ์ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นการวิจัย มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีบทบาทสำคัญในการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความลึก เชื่อมโยงกันได้และสะท้อนภาพรวมของกระบวนการ แนวทางการพัฒนาและกำหนดนโบบายอย่างรอบด้าน

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การออกแบบเครื่องมือวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือหลัก เนื่องจากเป็นวิธีการที่เอื้อต่อการเก็บข้อมูลเชิงลึกอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็น ถ่ายทอดประสบการณ์ และอธิบายมุมมองได้อย่างอิสระ กระบวนการพัฒนาเครื่องมือเริ่มจากการศึกษาวัตถุประสงค์ คำถามวิจัย และกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นฐานในการกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษาอย่างชัดเจน จากนั้นผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ประเด็นการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมมิติสำคัญ เช่น แนวคิด กระบวนการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข แล้วออกแบบคำถามในลักษณะปลายเปิดที่ไม่ชี้นำคำตอบ พร้อมจัดเตรียมคำถามต่อยอดเพื่อใช้เจาะลึกในประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึง โดยเรียงลำดับคำถามจากภาพรวมไปสู่ประเด็นเฉพาะ เพื่อให้การสนทนาเป็นธรรมชาติและต่อเนื่อง

หลังจากจัดทำร่างเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุม และความชัดเจนของถ้อยคำ พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นจึงทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อตรวจสอบความเข้าใจ ระยะเวลา และความต่อเนื่องของคำถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงอย่างเป็นทางการ

เครื่องมือการวิจัยการวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 นโยบายการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับแนวความคิด ทิศทาง เป้าหมาย และวิธีการที่ใช้ในการกำกับงานการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ

ส่วนที่ 2 พันธกิจการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับภารกิจหลัก หน้าที่ และบทบาทสำคัญในการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ

ส่วนที่ 3 กระบวนการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหา การวางแผน การดำเนินการและการประเมินผลการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการจัดการการสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานโยบายและพันธกิจและแนวทางการพัฒนากระบวนการสื่อสาร

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มจากการประสานงานและนัดหมายผู้ให้ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ต่อมามีการเตรียมแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้างเพื่อใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์ทั้งแบบตัวต่อตัวและออนไลน์กับนักวิชาการด้านการสื่อสาร โดยจัดในสถานที่ที่เหมาะสมและเป็นส่วนตัวเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ในระหว่างการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจน จากนั้นมีการขอความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนเก็บข้อมูลทุกครั้ง โดยยึดหลักจริยธรรมการวิจัยในคนอย่างเคร่งครัดเพื่อคุ้มครองสิทธิ ความเป็นส่วนตัว และความลับของผู้ให้ข้อมูล ก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปใช้วิเคราะห์อย่างเป็นระบบและสะท้อนบริบทจริงของพื้นที่อย่างครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีวิเคราะห์เชิงประเด็น (Thematic Analysis) โดยเริ่มจากการถอดความข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างละเอียดจากบันทึกเสียงและข้อความ เพื่อให้ได้สาระสำคัญของข้อมูลอย่างครบถ้วน จากนั้นดำเนินการจัดหมวดหมู่และเข้ารหัสข้อมูล (Coding) โดยระบุประเด็นสำคัญที่ปรากฏซ้ำ เช่น นโยบายการสื่อสาร พันธกิจ การวางแผน การใช้สื่อ ช่องทางการสื่อสาร การมีส่วนร่วมของประชาชน และความร่วมมือของเครือข่ายชุมชน ต่อมานำประเด็นเหล่านี้มาจัดกลุ่มเพื่อหาความสัมพันธ์และภาพรวมของข้อมูล สุดท้ายสรุปและบูรณาการผลการวิเคราะห์ทั้งหมดเพื่อสังเคราะห์เป็นข้อค้นพบและแนวทางพัฒนาการจัดการการสื่อสารด้านสุขภาพของ อบต.ยามู ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อได้อย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษานโยบายและพันธกิจการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษา พบว่า มีการบริหารจัดการการสื่อสารด้านสุขภาพอย่างเป็นระบบและมุ่งเน้นความยั่งยืนในชุมชน การกำหนดนโยบายเกิดจากการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ ผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ เริ่มจากการสำรวจข้อมูลสุขภาพพื้นฐานและพฤติกรรมการสื่อสารของประชาชน จากนั้นมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน พร้อมกลยุทธ์และมาตรการติดตามผล นโยบายเน้นให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลสุขภาพที่ถูกต้อง ทันสมัย และเข้าใจง่าย ใช้สื่อหลากหลายทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อดิจิทัลในการสื่อสารกับประชาชน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบสองทางเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยสรุป อบต.ยามูใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษากระบวนการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษา พบว่า การสื่อสารมีความซับซ้อนจากความหลากหลายด้านภาษา ศาสนาและวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่ ปัญหาหลัก ได้แก่ เนื้อหาไม่เหมาะสม ช่องทางสื่อสารจำกัด ผู้ส่งสารขาดทักษะ และการประเมินผลไม่ต่อเนื่อง สาเหตุสำคัญมาจากข้อจำกัดด้านบุคลากร เทคโนโลยี และการไม่เชื่อมโยงกับความต้องการของชุมชน แนวทางที่เหมาะสมต้องเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการเลือกสื่อที่เข้าถึงง่าย การวางแผนของ อบต.ยามูใช้การวิเคราะห์บริบท กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และผสมผสานสื่อหลากหลายช่องทางมีการใช้ทั้งวิทยุชุมชน เสียงตามสาย สื่อออนไลน์ และการใช้ภาษาไทยร่วมกับภาษามลายูถิ่น โครงการสุขภาพ ต่าง ๆ เช่น การเข้าสุนัตหมู่และการคัดกรองสายตาผู้สูงอายุ แสดงการบูรณาการวัฒนธรรมกับสุขภาพ ผลลัพธ์คือการสร้างความเข้าใจร่วม ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน โดยสรุป การสื่อสารของ อบต.ยามูช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตผ่านการปรับให้เหมาะกับบริบทพหุวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนาการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษา พบว่า แนวทางพัฒนาการจัดการการสื่อสารเพื่อส่งเสริมสุขภาพของ อบต.ยามู ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยเน้นการกำหนดนโยบายการสื่อสารที่ชัดเจน โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม นโยบายควรเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่นและนโยบายสาธารณสุขระดับจังหวัดเพื่อความสอดคล้องและยั่งยืน ด้าน

พันธกิจควรมุ่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพผ่านการสื่อสารแบบสองทาง มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้นำชุมชน ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณสุขและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรใช้สื่อออนไลน์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มการเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มวัย พร้อมกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เช่น การรับรู้ข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ การสื่อสารควรเป็นเชิงรุก ใช้สื่อที่เข้าใจง่ายและเหมาะสมกับบริบทชุมชน โดยสรุป แนวทางนี้มุ่งให้การสื่อสารสุขภาพของ อบต.ยามู มีความยั่งยืนและสร้างสังคมสุขภาพที่ดีอย่างแท้จริง

อภิปรายผล

1) วัตถุประสงค์ที่ 1 นโยบายและพันธกิจการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ

ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า การกำหนดนโยบายและพันธกิจการสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบลยามูต้องอาศัยความเข้าใจบริบททางสังคม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางศาสนา การสื่อสารของ อบต.ยามูมีลักษณะ “แบบมีส่วนร่วม” ที่เปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้นำชุมชน และเครือข่ายในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารเพื่อการพัฒนาที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Servaes, 2008)นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพจะเกิดผลได้เมื่อประชาชนเข้าใจและยอมรับข้อมูลผ่านกระบวนการสื่อสารที่ต่อเนื่องและเหมาะสมกับบริบท (Rogers, 2003) โดยการใช้สื่อที่หลากหลาย เช่น วิทยุชุมชน การประชุมหมู่บ้าน และสื่อออนไลน์ ช่วยให้เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มวัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McQuail (2010) ที่เน้นการเลือกสื่อให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย ผลการศึกษายังชี้ว่า อบต.ยามูมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและแกนนำชุมชน รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อสนับสนุนการสื่อสารสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของNutbeam (2008), Schiavo (2014) และ Figueroa et al. (2002) ที่เน้นบทบาทของการสื่อสารในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในด้านกลยุทธ์การสื่อสาร พบว่า อบต.ยามูให้ความสำคัญกับความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความต่อเนื่อง และการใช้แนวทางการสื่อสารเชิงการตลาดเพื่อสังคม (Kotler & Zaltman, 1971) ซึ่งช่วยเพิ่มการยอมรับและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน

2) วัตถุประสงค์ที่ 2 กระบวนการจัดการการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ

ผลการศึกษาชี้ว่า แม้องค์การบริหารส่วนตำบลยามูจะมีนโยบายและพันธกิจด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ชัดเจน แต่การนำไปปฏิบัติยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง ได้แก่ บุคลากรไม่เพียงพอ เทคโนโลยีไม่พร้อม และระบบการติดตามประเมินผลที่ยังอ่อน ส่งผลให้เกิด “ช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ” ในเชิงทฤษฎี ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารเพื่อการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของ Servaes (2008) และ Communication for Social Change ของ Figueroa et al. (2002) ที่เน้นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น ผู้นำศาสนา อสม. และแกนนำท้องถิ่น เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับ การใช้สื่อแบบผสมระหว่างสื่อดั้งเดิมและสื่อดิจิทัลช่วยเพิ่มการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ตามแนวคิดของ McQuail (2010) และ Schiavo (2014) ขณะเดียวกัน การสื่อสารที่เน้นการเพิ่มความรู้เท่าทันด้านสุขภาพสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้จริง (Nutbeam, 2008) ดังเห็นได้จากโครงการสุขภาพต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงบริบทวัฒนธรรมและศาสนา ทำให้ประชาชนตอบรับดีกว่าการสื่อสารเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว ด้านความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสาร พบว่ามีผลโดยตรงต่อการยอมรับข้อมูล (Hovland & Weiss, 1951) โดยการใช้ผู้นำศาสนาและบุคลากรสาธารณสุขช่วยเพิ่มความไว้วางใจ อย่างไรก็ตาม การขาดระบบประเมินผลที่ต่อเนื่องยังเป็นข้อจำกัดสำคัญ ทำให้ยากต่อการปรับปรุงนโยบายตามแนวคิดการตลาดเพื่อสังคม (Kotler & Zaltman, 1971)

3) วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการพัฒนาการจัดการการสื่อสารเพื่อส่งเสริมสุขภาพ

ผลการวิจัยบ่งชี้ว่า การกำหนดนโยบายและพันธกิจการสื่อสารด้านการส่งเสริมสุขภาพของ อบต.ยามูมี “การมีส่วนร่วมของชุมชน” เป็นแกนหลัก โดยเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชน อสม. และประชาชนเข้ามาร่วมออกแบบนโยบายและพันธกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารเพื่อการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของ Servaes (2008) และ Communication for Social Change ของ Figueroa et al. (2002) ที่มองว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกิดขึ้นได้จากการร่วมคิดร่วมทำของประชาชน การมีส่วนร่วมดังกล่าวช่วยเพิ่มความชอบธรรมของนโยบายและทำให้ประชาชนยอมรับมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา et al., 2565) ขณะเดียวกัน การออกแบบพันธกิจที่เน้นการสื่อสารสองทางและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร/แกนนำชุมชน ช่วยเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ตามแนวคิดของ Nutbeam (2008) ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจด้านสุขภาพของประชาชนโดยตรง ด้านเครื่องมือสื่อสาร พบว่า การใช้สื่อผสม

ระหว่างสื่อดั้งเดิม (เช่น วิทยุชุมชน เสียงตามสาย) และสื่อดิจิทัล รวมถึงการปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและศาสนา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร สอดคล้องกับ McQuail (2010) และ Rogers (2003) โดยเฉพาะการใช้ผู้นำศาสนาเป็นผู้สื่อสารที่ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและการยอมรับตามแนวคิดของ Hovland & Weiss (1951) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร เทคโนโลยี และระบบประเมินผล ซึ่งทำให้การติดตามและพัฒนากลยุทธ์ยังไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Schiavo (2014) และแนวคิดการตลาดเพื่อสังคมของ Kotler & Zaltman (1971) ที่เน้นความสำคัญของการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย การวัดผล และการปรับกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ การพัฒนา “โมเดล H-E-A-L-T-H C-O-M O-K” เพื่ออธิบายการจัดการการสื่อสารเพื่อส่งเสริมสุขภาพของ อบต.ยามู ในบริบทพหุวัฒนธรรม โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ โมเดลแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ฐานนโยบายและโครงสร้าง (H-E-A-L-T-H) 2) ชั้นปฏิบัติการด้านการสื่อสาร (C-O-M) และ 3) ขั้นผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (O-K) ทั้งสามส่วนเชื่อมโยงกันเป็นระบบวงจรที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านการสื่อสารเพื่อสุขภาพ

1) ฐานนโยบายและโครงสร้างของโมเดล H-E-A-L-T-H อธิบายว่า การสื่อสารด้านสุขภาพของ อบต.ยามู ถูกยกระดับให้เป็น “ระบบเชิงนโยบาย” ที่มีความยั่งยืนและเชื่อมโยงกับบริบทชุมชนพหุวัฒนธรรม โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ (1) H (Health-oriented Policy & Mission): ใช้การสื่อสารเป็นแกนหลักของนโยบายสุขภาพ ไม่ใช่แค่เครื่องมือประชาสัมพันธ์ (2) E (Evidence & Experience-based Planning): วางแผนจากข้อมูลจริงและประสบการณ์ของชุมชน (3) A (Area-based & Multicultural Sensitivity): ออกแบบการสื่อสารให้เหมาะกับบริบทพื้นที่ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม (4) L (Leadership & Local Network Governance): ใช้เครือข่ายผู้นำท้องถิ่น ศาสนา และ อสม. เป็นกลไกขับเคลื่อนร่วมกัน (5) T (Technology-supported but Context-matched): ใช้เทคโนโลยีร่วมกับสื่อดั้งเดิมอย่างเหมาะสมกับบริบท และ (6) H (Human Capacity & Health Literacy Building): พัฒนาศักยภาพคนในพื้นที่เพื่อยกระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพ โดยรวม แนวคิดนี้ชี้ว่า “การสื่อสารสุขภาพที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากนโยบายที่ยึดชุมชนเป็นศูนย์กลาง และเชื่อมโยงทุกมิติอย่างเป็นระบบ”

2) ชั้นปฏิบัติการสื่อสาร “C-O-M” ของโมเดลนี้อธิบายวิธีการดำเนินงานด้านการสื่อสารสุขภาพของ อบต.ยามู ในเชิงปฏิบัติ โดยเน้นการมีส่วนร่วม ความหลากหลายของสื่อ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ (1) C (Co-creation & Community Participation): การสื่อสารและออกแบบกิจกรรมเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน ไม่ใช่การสั่งการจากบนลงล่าง (2) O (Omni-channel & Culturally-tuned Media Mix): ใช้สื่อหลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ พร้อมปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับภาษา วัฒนธรรม และบริบทศาสนา และ (3) M (Monitoring, Evaluation & Adaptive Management): มีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง สร้างวงจรการเรียนรู้ในงานสุขภาพ โดยรวม ชั้นนี้สะท้อนว่า “การสื่อสารสุขภาพที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการร่วมสร้าง ใช้สื่อหลากหลาย และพัฒนาอย่างยืดหยุ่นตามผลลัพธ์จริงในชุมชน”

3) ชั้นผลลัพธ์ “O-K” ของโมเดลนี้อธิบายผลที่เกิดขึ้นจากระบบการสื่อสารสุขภาพของ อบต.ยามู โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงพลังของชุมชนและการสร้างความรู้ ดังนี้ (1) O (Ownership of Health Change): ประชาชนมีบทบาทเป็น “เจ้าของการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพ” ไม่ใช่แค่ผู้รับสาร เพราะมีส่วนร่วมตั้งแต่นโยบาย การออกแบบกิจกรรม ไปจนถึงการติดตามผล ทำให้เกิดการยอมรับและการมีส่วนร่วมจริงในพื้นที่ และ (2) K (Knowledge-based Healthy Community & Local Wisdom Integration): ชุมชนเกิดการผสานความรู้วิชาการด้านสุขภาพกับภูมิปัญญาท้องถิ่น จนพัฒนาเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านสุขภาพ” ที่สามารถดูแลตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยรวม ผลลัพธ์ของโมเดลชี้ว่า “การสื่อสารสุขภาพที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ชุมชนที่เป็นเจ้าของการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้านสุขภาพของตนเองได้อย่างยั่งยืน”

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยามูมีการดำเนินงานด้านการสื่อสารสุขภาพอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทพหุวัฒนธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคีเครือข่าย ผู้นำศาสนา และผู้นำชุมชน พร้อมใช้ทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อดิจิทัลในการสื่อสาร อย่างไรก็ตาม ยังเผชิญข้อจำกัดด้านภาษา วัฒนธรรม การเข้าถึงเทคโนโลยี บุคลากร และงบประมาณ จึงควรพัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ บูรณาการนโยบายสุขภาพกับแผนพัฒนาท้องถิ่น และเพิ่มการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับ

ประสิทธิภาพการสื่อสารสุขภาพในชุมชน **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** จากผลการวิจัยดังกล่าว ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายควรกำหนดนโยบายการสื่อสารเพื่อส่งเสริมสุขภาพเป็นภารกิจหลักขององค์กร โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่นและนโยบายสาธารณสุขทุกระดับ ควบคู่กับการพัฒนากรอบการสื่อสารที่คำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา และการมีส่วนร่วมของผู้นำศาสนาและชุมชน นอกจากนี้ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากร จัดตั้งคณะทำงานด้านการสื่อสารสุขภาพระดับตำบล และสร้างระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารและการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนอย่างยั่งยืน **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิผลของการสื่อสารสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่พหุวัฒนธรรม โดยประเมินผลต่อการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน เปรียบเทียบบทบาทของผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชนในการเป็นผู้ส่งสารสุขภาพ รวมทั้งศึกษาการใช้สื่อดิจิทัลและสื่อออนไลน์ในการเข้าถึงประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน ผลการศึกษาจะช่วยพัฒนาแนวทาง นโยบาย และรูปแบบการสื่อสารสุขภาพที่เหมาะสมกับบริบทชุมชนมุสลิมและพื้นที่ชายแดนใต้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย. (2564). แนวทางการสื่อสารสุขภาพเพื่อชุมชน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2563). การสื่อสารความเสี่ยงและการส่งเสริมสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

สุจิตรา ศรีนวล และคณะ. (2565). การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ในการส่งเสริมสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารการสื่อสารและนวัตกรรม, 11(2), 45–60.

Figueroa, M. E., Kincaid, D. L., Rani, M., & Lewis, G. (2002). Communication for Social Change: An Integrated Model for Measuring the Process and Its Outcomes. New York : Rockefeller Foundation.

Hovland, C. I., & Weiss, W. (1951). The Influence of Source Credibility on Communication Effectiveness. Public Opinion Quarterly, 15(4), 635–650.

Kotler, P., & Zaltman, G. (1971). Social Marketing: An Approach to Planned Social Change. Journal of Marketing, 35(3), 3–12.

McQuail, D. (2010). McQuail's Mass Communication Theory. (6th ed.). London: Sage Publications.

Nutbeam, D. (2008). Health Promotion Glossary. Health Promotion International, 13(4), 349–364.

Rogers, E. M. (2003). Diffusion of Innovations. (5th ed.). New York : Free Press.

Schiavo, R. (2014). Health Communication: From Theory to Practice. (2nd ed.). Jossey-Bass.

Servaes, J. (2008). Communication for Development and Social Change. New Delhi : Sage.

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย*

FACTORS AFFECTING CULTURAL TOURISM LOYALTY OF CHINESE TOURIST FROM GUANGDONG PROVINCE IN THAILAND

เสี่ยว เสียง เฉิน

Xiao Xiang Chen

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding Author's Email: XiaoxiangChen@gmail.com

วันที่รับบทความ : 10 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 กรกฎาคม 2569

Received 10 May 2026; Revised 29 June 2026; Accepted 1 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย (2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย และ (3) เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ นักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 1,986,802 ราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจนของแฮร์และคณะ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์ ใช้

Citation:

*เสี่ยว เสียง เฉิน. (2569). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1298-1320.

Xiao Xiang Chen. (2026). Factors Affecting Cultural Tourism Loyalty Of Chinese Tourist From Guangdong Province In Thailand. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1298-1320.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว และนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยโปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย ได้แก่ ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวไทย การรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย การตัดสินใจท่องเที่ยว และความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง (2) ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวไทย การรรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย การตัดสินใจท่องเที่ยว ส่งผลต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ซึ่งการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนภายในโมเดลมีความสอดคล้องดี การทดสอบไคว์-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยดัชนีทุกตัวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ (GFI = 0.983, AGFI = 0.955, NFI = .992, CFI = 0.999, RMR = 0.005, RMSEA = .018) และ (3) ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรง กับการรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 0.91) และอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวมากที่สุด คือ ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว(ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 0.58) และยังมีอิทธิพลรวม ที่ส่งผลต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง มากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = 0.54) และ (4) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง มี 4 แนวทาง ได้แก่ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวไทย การรับรู้การจัดการความปลอดภัย การตัดสินใจท่องเที่ยว และความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง

คำสำคัญ: ความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, นักท่องเที่ยวจีน, มณฑลกวางตุ้ง, ประเทศไทย, ปัจจัยเชิงสาเหตุ

Abstract

The objective of this research were (1) to study the causal factors affecting cultural tourism loyalty of Chinese tourists from Guangdong Province in Thailand (2) to analyze the influence of causal factors on cultural tourism loyalty of chinese tourists from Guangdong Province in Thailand and (3) to develop a

causal factor model affecting cultural tourism loyalty of chinese tourists from Guangdong Province in Thailand.

This research employs a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative research. The population studied in this research consisted of 1,986,802 Chinese tourists from Guangdong Province who traveled to Thailand. The sample size was determined according to the rule of clarity of Hare et al., with a total of 400 Chinese tourists from Guangdong Province in the sample. Quantitative research used questionnaires, while qualitative research used interviews. A purposive sampling method was used to select 15 key informants, including experts in tourism and Chinese tourists from Guangdong Province. The statistical methods used included percentages, means, standard deviations, and structural equation modeling analysis using LISREL software.

The research results found that (1) Causal factors influencing cultural tourism loyalty among Chinese tourists from Guangdong Province in Thailand include: Thai tourism image, awareness of safety management, travel decision-making and overall tourist loyalty. (2) The image of Thai tourism, awareness of safety management, and travel decisions influence the loyalty of Chinese tourists from Guangdong Province. The model's fit test showed good consistency, while the chi-square test showed no statistical significance at the .05 level. All indices met the criteria (GFI = 0.981, AGFI = 0.953, NFI = 0.991, CFI = 0.998, RMR = 0.006, RMSEA = 0.020). (3) Tourism image has a direct positive relationship with perception of safety management That is, tourism image (route coefficient = 0.58) and also has the total influence that affects the loyalty of Chinese tourists from Guangdong Province the most (route coefficient = 0.54) and (path coefficient = 0.91) and has the highest overall influence on travel decision and (4) The causal factors affecting the loyalty of Chinese tourists from Guangdong Province towards cultural tourism are divided into four directions: Thai tourism image, perception of safety management and decision to travel and the loyalty of Chinese tourists from Guangdong Province.

Keyword: Cultural Tourism Loyalty, Chinese Tourists, Guangdong Province, Thailand, Causal Factors

บทนำ

การท่องเที่ยวนั้นได้กลายเป็นวิถีใหม่ของผู้คนในปัจจุบันเพื่อการแสวงหาความสุข ความเพลิดเพลินใจ อันมีสาเหตุหลักจากการพัฒนาของการคมนาคมและเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเข้าถึงง่ายมากขึ้น อีกทั้งการท่องเที่ยวนั้นได้ถูกพัฒนาออกมาหลากหลายรูปแบบเพื่อการตอบสนองความต้องการหรือจุดประสงค์ในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวที่เป็นเฉพาะตัวมากขึ้น ตามลักษณะนิสัย ความชอบ รสนิยมส่วนตัว และรูปแบบของการท่องเที่ยว ในยุคสมัยใหม่ยังได้ถูกพัฒนารูปแบบที่แตกต่างเพิ่มขึ้นไปอีกด้วยความสนับสนุนของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีหนึ่ง รูปแบบของการท่องเที่ยวใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนและกำลังเป็นกระแสนิยมในประเทศไทยคือรูปแบบการท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นการท่องเที่ยวที่ความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวในเชิงลึกมากกว่าการท่องเที่ยวเพื่อความเพลิดเพลินผ่อนคลายเพียงเท่านั้น และการท่องเที่ยวรูปแบบที่กล่าวถึงนั้นเรียกว่า “การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม”

ประเทศจีนมีนโยบายในการอนุญาตให้ชาวจีนเดินทางออกท่องเที่ยวต่างประเทศได้ในปี 2536 รัฐบาลไทยและจีนได้มีการทำข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือด้านการท่องเที่ยว โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมความร่วมมือด้านการตลาดและการส่งเสริมการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ(ชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลย์, 2562) ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางที่เป็นที่นิยมของนักท่องเที่ยว ชาวจีน และจากสถิติในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงอัตราการเติบโตของนักท่องเที่ยวจีนที่ เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยในเชิงปริมาณ ตั้งแต่ปี 2531 จำนวนนักท่องเที่ยวจีนอยู่ที่ 0.33 ล้านคน เติบโตขยายตัวขึ้นถึง 8 เท่า ในปี 2568 จากที่นักท่องเที่ยวจีนเพิ่มสูงขึ้นถึง 8.22 ล้านคน และมีแนวโน้มว่าจะเติบโตแบบก้าวกระโดดอย่างต่อเนื่อง จากอัตราการเติบโตนี้ประเทศไทย จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและรอบคอบ (ศรีสุดา วนภิญโญศักดิ์, 2562)

นักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ที่เดินทางไปท่องเที่ยวต่างประเทศนั้นไม่ได้เติบโตเพียงในด้านปริมาณ แต่ยังเติบโตในด้านของคุณภาพด้วยเช่นกัน ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบของการใช้จ่ายระหว่างการเดินทางที่สูงขึ้น เป็นกลุ่มที่มีกำลังซื้อสูงมากขึ้น (แสงเดือน รตินธร,

2562) มีการใช้จ่ายผ่านบัตรเครดิตเฉลี่ยต่อครั้งของการเดินทางท่องเที่ยวสูงถึง 253 เหรียญสหรัฐ ซึ่งสูงเป็นอันดับหนึ่งของโลก การใช้จ่ายนี้ยังเอื้อประโยชน์ต่อเศรษฐกิจท้องถิ่นได้มากกว่านักท่องเที่ยวที่มากับบริษัททัวร์ และด้วยความต้องการที่หลากหลายทั้งในด้านที่พัก อาหาร ช้อปปิ้ง ความบันเทิงต่าง ๆ (Allen, 2016)

ประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางของแหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจและมีความหลากหลาย ทั้งยังเป็นเมืองแห่งสีสันในยามค่ำคืน สามารถท่องเที่ยวได้ทุกฤดูกาล เป็นพื้นที่ที่เต็มไปด้วยเรื่องราวทางประวัติศาสตร์และความรู้รอบตัวแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ พระบรมมหาราชวัง พระที่นั่งดุสิตมหาปราสาท พระที่นั่งจักรีมหาปราสาท วัดพระศรีรัตนศาสดาราม วัดพระเชตุพนวิมล มังคลารามราชวรวิหาร เป็นต้น ถึงแม้ว่ากรุงเทพมหานครจะเป็นเมืองที่เต็มไปด้วยตึกสูง แต่กรุงเทพฯ ก็ยังมีแหล่งท่องเที่ยวประเภทสวนสาธารณะและสวนสุขภาพอันร่มรื่น ที่เป็นทั้งสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและเป็นสถานออกกำลังกายอยู่หลายแห่งทั่วเมือง สำหรับแหล่งท่องเที่ยวประเภทพิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ และโบราณสถานที่น่าสนใจอีกมากมาย เช่น หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ 3) และนอกจากนี้ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระนคร เป็นต้น (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำหรับกิจกรรมในการท่องเที่ยวกรุงเทพฯ ที่นักท่องเที่ยวจีนประเภทท่องเที่ยว แบบอิสระให้ความ สนใจ คือแหล่งช้อปปิ้งต่าง ๆ ได้แก่ ย่านสุขุมวิท ย่านเยาวราช ตลาดนัดจตุจักร สวนลุมไนต์บาซาร์ ย่านสยามสแควร์ ย่านประตูน้ำ ย่านสีลม ถนนข้าวสาร รวมถึงห้างสรรพสินค้าต่าง ๆ ที่เป็นที่นิยมของ คนจีน ได้แก่ เซ็นทรัลเวิลด์ สยามพารากอน เป็นต้น (www.mafengwo.com) ปัญหาการวิจัยด้านภาพลักษณ์และความปลอดภัยการท่องเที่ยวไทยที่สำคัญ ได้แก่ การรับรู้ความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน, ความปลอดภัยด้านสาธารณสุข, การเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบการ (โกงราคา/ของปลอม), และการจัดการความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยวชุมชน เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นและฟื้นฟูภาพลักษณ์สู่ระดับสากล ด้านภาพลักษณ์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว ต้องศึกษามุมมองและระดับความกังวลของนักท่องเที่ยวต่างชาติต่อเหตุการณ์อาชญากรรมความปลอดภัยจากการคมนาคม ขนส่ง และอุบัติเหตุทางถนน ภาพลักษณ์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในมุมมองของนักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างชาติ ด้านความปลอดภัยด้านสาธารณสุขและสุขอนามัย การรับรู้ความปลอดภัยทางสาธารณสุขหลังยุคโควิด-19 มาตรฐานสุขอนามัยในสถานที่ท่องเที่ยวและร้านอาหาร การจัดการความปลอดภัยในแหล่งท่องเที่ยวเฉพาะพื้นที่ เช่น บริเวณชายหาดและกิจกรรมทางน้ำ การประเมินความปลอดภัยแหล่ง

ท่องเที่ยวเชิงผจญภัย ความพร้อมของชุมชนและผู้แทนชุมชนนการรักษาความปลอดภัย การวิจัยเหล่านี้จะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าใจสถานการณ์และปรับปุงแนวทางความปลอดภัย ซึ่งเป็นปัจจัยหลักต่อการตัดสินใจกับมาเยือนซ้ำ

ดังนั้นหากประเทศไทยต้องการส่งเสริมและดึงดูดนักท่องเที่ยวจีนให้เดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาข้อจำกัดและอุปสรรคในทุกด้าน และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาอย่างตรงจุด การศึกษาทำความเข้าใจนักท่องเที่ยวกลุ่มนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับการรับรู้ภาพลักษณ์ความปลอดภัยและการรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย ทำให้สามารถเข้าใจนักท่องเที่ยวในแต่ละกลุ่มประชากรศาสตร์ได้ และส่งผลให้นักท่องเที่ยวชาวจีนมีความภักดีด้านการท่องเที่ยวในประเทศไทยอย่างปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลของการศึกษาวิจัยนี้จะนำมาซึ่งประโยชน์ในการจัดการด้านความภักดีและสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย
3. เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานแบบ (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สามารถอธิบายได้ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (population)

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ นักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ที่เดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย ตั้งแต่เดือน มกราคม – เดือนกุมภาพันธ์ 2568 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,986,802 ราย (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง (samples)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจนของ (Hair, et al, 2010) ซึ่งได้แนะนำถึงงานวิจัยประเภทนี้ว่าควรใช้ขนาดตัวอย่างระหว่าง 10-20 ตัวอย่าง ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่เป็นตัวแปร 20 ตัวแปร ซึ่งขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมและเพียงพอจึงควรมีอย่างน้อย 300 ตัวอย่าง (20 × 20 = 400 ตัวอย่าง)

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเพื่อให้สัดส่วนการคำนวณที่ลงตัว จึงได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 ตัวอย่าง เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งมีจำนวนเพียงพอ และมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล โดยนำข้อมูลมาพัฒนาสร้างแบบสอบถาม ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย โดยกำหนดขอบข่ายของการวิจัยและสร้างแบบสอบถามการดำเนินการเพื่อวัดระดับความสำเร็จที่บ่งชี้ถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาพลักษณ์การท่องเที่ยวไทย จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ การเดินทาง ความคุ้มค่าในการท่องเที่ยว ความปลอดภัย และภาครัฐและประชาชนไทย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการป้องกัน/รักษาความปลอดภัย ด้านการสื่อสาร และด้านการให้บริการ/ให้ความช่วยเหลือ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจท่องเที่ยว จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความต้องการ การแสวงหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจเดินทาง และการประเมินภายหลังการเดินทาง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ การบอกต่อความประทับใจ การมีความหนักแน่นในสิ่งที่ตนเองชอบ การแสดงตัว การมีส่วนร่วมในการปกป้อง และการไตร่ตรองเป็นพิเศษ เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความภักดีของนักท่องเทียวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง อยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert,1998:90 – 95) ในการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง มีความภักดีในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คะแนน หมายถึง มีความภักดีในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง มีความภักดีในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คะแนน หมายถึง มีความภักดีในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คะแนน หมายถึง มีความภักดีในระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบรายละเอียดของการตอบแบบสอบถามแต่ละชุด เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับจากการแจกแบบสอบถามมีความถูกต้องสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ข้างต้น มาทำการลงรหัสตามที่กำหนด

3. ประมวลผล (Processing) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาทำการลงใน google form โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) และทำการคำนวณทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล โดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) จะคำนึงถึงทรรศนะของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ (Insider view) ซึ่งหมายถึงมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่ถูกสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จะคำนึงถึงบริบท (Context) หรือสภาพแวดล้อมประกอบของข้อมูล เอกสารที่นำมาวิเคราะห์เช่น ใครเป็นผู้เขียน เขียนให้ใครอ่าน ช่วงเวลาที่เขียนเป็นอย่างไรเพื่อให้การวิเคราะห์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรยายคุณลักษณะเฉพาะของเนื้อหาโดยไม่โยงไปสู่ลักษณะของเอกสาร ผู้ส่งสารและผู้รับ ซึ่งการวิเคราะห์เนื้อหาจะทำตามเนื้อหาที่ปรากฏ (Manifest content) ในเอกสารมากกว่ากระทำกับเนื้อหาที่ซ่อนอยู่ (Latent content) โดยจะไม่ตีความคำหรือข้อความเหล่านั้นการตีความจะทำเฉพาะตอนที่สรุปเท่านั้น

2. สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (inferential statistic) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้วย โดยวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ตัวแปรในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 เพื่อศึกษา โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย ดังนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อดูองค์ประกอบแต่ละด้านของแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย และการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อดูองค์ประกอบแต่ละด้านของแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย และการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป IBM AMOS สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบโมเดลโดยการตรวจสอบความสอดคล้องตัวแบบ (Goodness - of Fit Measure: GFI) เพื่อศึกษา

ภาพรวมของแบบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) หรือไม่เพียงใด โดยใช้ค่าสถิติทดสอบดังนี้

1. สถิติทดสอบความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ซึ่งความเบ้ (Skewness) คือความไม่สมมาตรของลักษณะการแจกแจงค่าตัวแปรสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การแจกแจงแบบเบ้ขวา (Positive skewness) ซึ่งลักษณะเส้นจะไปทางขวา และการแจกแจงแบบเบ้ซ้าย (Negative skewness) ลักษณะเส้นจะไปทางซ้าย ส่วนค่าความโด่ง ตามแนวของ โจน และกิลล์ (Joanes; & Gill. 1998) ส่วนค่าความโด่ง เป็นสถิติที่อธิบายรูปร่างของลักษณะการแจกแจงข้อมูลที่จะทำให้เห็นความหนาของปลายทางของเส้นหัวและท้าย ตามแนวของ เวสท์ฟอลล์ (Westfall. 2014)

2. สถิติทดสอบไคว-สแคว์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังชันความสอดคล้องเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไคว-สแคว์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่าข้อมูลโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามแนวทางของ แฮร์ และคณะ (Hair; et al. (2001), บอลเลน (Bollen. 1998)

3. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องตัวแบบ (Goodness - of Fit Measure: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนต่างระหว่างฟังชั่นความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับตัวแบบฟังชั่น ความสอดคล้องก่อนปรับตัวแบบค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามแนวทางของ แฮร์ และคณะ (Hair; et al. (2001), โจเรสคอก และซอร์บอม (Joreskog; & Sorbom. 1989) และ ทานากะ และ ฮูบา (Tanaka; & Huba. 1985)

4. ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of Fit Index: AGFI) ซึ่งนำค่า GFI มาทำการปรับแก้และคำนึงถึงขนาดตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับค่า CFI และค่า AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามแนวทางของ สชูมาร์เกอร์ และ โลแมกซ์ (Schumacker; & Lomax. 2004)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ไม่ถามชี้นำ ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) และผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจงจำนวน 15 ท่าน ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

1. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย คือ นักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง

2. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยหลายวิธีการ ทั้งแบบที่ผู้วิจัยจัดเก็บด้วยตนเองพร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์จาก มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามไปทางอีเมลล์

3. ติดตามผลการตอบกลับทั้งทางโทรศัพท์และผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ รวมทั้งได้มีการนัดหมายเพื่อจัดเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง รวมถึงการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัวกับผู้บริหารด้านการท่องเที่ยวที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญไว้แบบเจาะจง (Key Informant)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล”

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ชนิดมีโครงสร้าง (Structures Interview) เน้นสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 ท่าน มีขั้นตอนการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ทดสอบเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถาม จากนั้นทำการวิจัยนำร่อง (Pilot research) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เพื่อปรับเปลี่ยนคำถามให้เหมาะสม และทำความเข้าใจกับกระบวนการเก็บข้อมูล

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว มาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้ง และนำแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ที่ได้เลือกไว้ โดยแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจง เพื่อใช้ยืนยันผลของการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อสรุปจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และได้สร้างประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อนำผลที่ได้มา

สรุปเป็นตัวแปร และนำมาสร้างคำถามเพื่อนำไปพัฒนาสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความภักดีด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ในประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ การสรุปผลการวิจัยแบ่งหัวข้อการนำเสนอออกเป็น 6 หัวข้อ คือ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกต (3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โมเดลการวัด (Measurement Model) ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต และ (4) สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 และเป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 รองลงมา อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 699 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าของกิจการ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมา ได้แก่ กรรมการบริษัท จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และผู้จัดการแผนก จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ตามลำดับ และรูปแบบธุรกิจบริษัทจำกัด 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25 รองลงมา ได้แก่ รูปแบบธุรกิจเจ้าของคนเดียว มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.25 รูปแบบธุรกิจห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 และรูปแบบธุรกิจอื่น ๆ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกต ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว (Tourism Image: TI) โดยภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด พบว่า ด้านแหล่งท่องเที่ยว (TI 1) มีการเห็นด้วยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.723 รองลงมาคือ ด้านการเดินทาง (TI 3) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.778 ด้านความคุ้มค่าในการท่องเที่ยว (TI 4) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.778 ด้านสินค้าและบริการ (TI 2) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.765 ด้านภาพลักษณ์ประชาชนไทย (TI 6) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.749 ด้านความปลอดภัย (TI 5) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.794 ตามลำดับ เมื่อพิจาณาค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดภาพลักษณ์การท่องเที่ยว (Tourism Image: TI) มีความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.533 ถึง -0.063 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -1.438 ถึง 0.755 ซึ่งทั้ง 2 ค่า เมื่อไม่พิจารณาเครื่องหมายหน้าตัวเลข มีค่าไม่เกิน 1.96 หมายความว่า มีการแจกแจงแบบปกติ

การรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย (Perception of safety Management: PM) โดยภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด พบว่า ด้านการให้บริการ/ให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว (PM 4) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.764 รองลงมา ด้านการป้องกัน/รักษาความปลอดภัย (PM 2) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.740 ด้านการสื่อสาร (PM 3) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.813 และด้านกายภาพ (PM 1) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.833 ตามลำดับ เมื่อพิจาณาค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดการรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย (Perception of safety Management: PM) มีความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.532 ถึง -0.074 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.138 ถึง -0.125 ซึ่งทั้ง 2 ค่า เมื่อไม่พิจารณาเครื่องหมายหน้าตัวเลข มีค่าไม่เกิน 1.96 หมายความว่า มีการแจกแจงแบบปกติ

การตัดสินใจท่องเที่ยว (Travel Decision: TD) โดยภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด พบว่า ด้านการตัดสินใจเดินทาง (TD 4) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.774 รองลงมา ด้านการประเมินทางเลือก (TD 3) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.774 ด้านการประเมินภายหลังการเดินทาง (TD 5) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.769 ด้านการแสวงหาข้อมูล (TD 2) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.787 และน้อยที่สุด ด้านการรับรู้ความต้องการ (TD 1) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.786 ตามลำดับ เมื่อพิจาณาค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดการตัดสินใจท่องเที่ยว (Travel Decision: TD) มีความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.038 ถึง -0.065 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -1.434 ถึง -0.296 ซึ่งทั้ง 2 ค่า เมื่อไม่พิจารณาเครื่องหมายหน้าตัวเลข มีค่าไม่เกิน 1.96 หมายความว่า มีการแจกแจงแบบปกติ

ความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง (Loyalty of Chinese Tourists from Guangdong Province: LG) โดยภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด พบว่า ด้านการมีความหนักแน่นในสิ่งที่ตนเองชอบ (LG 2) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.751 รองลงมา ด้านการไตร่ตรองพิเศษ (LG 5) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.754 ด้านการแสดงตัว (LG 3) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.770 ด้านการบอกต่อความประทับใจ (LG 1) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.810 และด้านการมีส่วนร่วมในการปกป้อง (LG 4) มีการเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.808 ตามลำดับ เมื่อพิจาณาค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง (Loyalty of Chinese Tourists from Guangdong Province: LG) มีความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.425 ถึง -0.022 และมีค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -1.332 ถึง -0.558 ซึ่งทั้ง 2 ค่า เมื่อไม่พิจารณาเครื่องหมายหน้าตัวเลข มีค่าไม่เกิน 1.96 หมายความว่า มีการแจกแจงแบบปกติ

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โมเดลการวัด (Measurement Model) ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว (Tourism Image: TI) ในโหมด Standardized estimate (Model fit) พบว่า มีค่าไคสแควร์ χ^2 -test (p-value) เท่ากับ .070 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ χ^2/df เท่ากับ 2.355 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 0.995 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Comparative Fit Index (CFI) เท่ากับ 0.998

หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Normed Fit Index Tucker Lewis index (NFI) เท่ากับ 0.996 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Root Mean Square Error Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.052 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Root Mean Square Residual (RMR) เท่ากับ 0.004 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์การรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย (Perception of safety Management: PM) ในโหมด Standardized estimate (Model fit) พบว่า มีค่าไคสแควร์ χ^2 -test (p-value) เท่ากับ .966 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ χ^2/df เท่ากับ 0.002 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ ค่า Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 1,000 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Comparative Fit Index (CFI) เท่ากับ 1,000 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Normed Fit Index Tucker Lewis index (NFI) เท่ากับ 1,000 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Root Mean Square Error Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.000 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ ค่า Root Mean Square Residual (RMR) เท่ากับ 0.000 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์การตัดสินใจท่องเที่ยว (Travel Decision: TD) ในโหมด Standardized estimate (Model fit) พบว่า มีค่าไคสแควร์ χ^2 -test (p-value) เท่ากับ 335 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ χ^2/df เท่ากับ 0.929 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 0.999 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Comparative Fit Index (CFI) เท่ากับ 1.000 หมายถึง สอดคล้อง กลมกลืนดี ค่า Normed Fit Index Tucker Lewis index (NFI) เท่ากับ 1.000 หมายถึง สอดคล้อง กลมกลืนดี ค่า Root Mean Square Error Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.000 หมายถึง สอดคล้อง กลมกลืนดี ค่า Root Mean Square Residual (RMR) เท่ากับ 0.001 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง (Loyalty of Chinese Tourists from Guangdong Province: LG) ในโหมด Standardized estimate (Model fit) พบว่า มีค่าไคสแควร์ χ^2 -test (p-value) เท่ากับ .872 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ χ^2/df เท่ากับ 0.026 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 1.000 หมายถึง

สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Comparative Fit Index (CFI) เท่ากับ 1.000 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Normed Fit Index Tucker Lewis index (NFI) เท่ากับ 1.000 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Root Mean Square Error Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.000 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี ค่า Root Mean Square Residual (RMR) เท่ากับ 0.000 หมายถึง สอดคล้องกลมกลืนดี โดย ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง (Loyalty of Chinese Tourists from Guangdong Province: LG) ในโหมด Standardized estimate (Model fit) มีค่าสถิติที่ผ่านเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ ที่ใช้ในการทดสอบ สรุปได้ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและนำไปวิเคราะห์ในส่วนของโมเดลสมการโครงสร้างต่อไป

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า การศึกษาครั้งนี้ที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จำนวน 6 สมมติฐาน โดยพบว่าตัวแปรที่ใช้ใน การศึกษามีจำนวน 4 ตัวแปร แบ่งออกเป็นตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว (Tourism Image: TI) และการรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย (Perception of safety Management: PM) ตัวแปรคั่นกลาง คือการตัดสินใจท่องเที่ยว (Travel Decision: TD) พบว่า

1. ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวไทย มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวไทย มีอิทธิพลทางตรงต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย มีอิทธิพลทางตรงต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. การตัดสินใจท่องเที่ยว มีอิทธิพลทางตรงต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. การสร้างความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง เกิดจากการสร้างช่องทางแห่งความเข้าใจของการรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัยและภาพลักษณ์ของการท่องเที่ยวไทย หากเป็นไปได้อยากให้รัฐบาลอนุญาตในการเข้าประเทศไทย โดยใช้วีซ่าที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และใช้เวลาในการอยู่ในประเทศไทยได้ยาวนานมากขึ้น เนื่องจากปัญหาในเรื่องการทำวีซ่าเข้ามาในประเทศไทยมีความซับซ้อนและใช้เวลามากในการดำเนินการนาน สิ่งนี้เป็นอุปสรรคต่อการสร้างความภักดีในการท่องเที่ยว ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรพิจารณาลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น การเข้าประเทศ หากมีความยากลำบากมากย่อมส่งผลเชิงลบต่อความตั้งใจมาเที่ยวซ้ำ และย่อมทำลายโอกาสในการพัฒนาความจงรักภักดี

2. ความปลอดภัยในการไปท่องเที่ยวในจุดท่องเที่ยวต่าง ๆ ทั้งนี้รัฐบาลไทยควรให้การดูแลนักท่องเที่ยว ในเรื่องของความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น อาทิ เช่น ความรุนแรงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย และเรื่องของมลพิษอากาศ หรือการเตือนภัยต่าง ๆ ล่วงหน้าให้นักท่องเที่ยวได้ทราบ และควรมีการรักษาความปลอดภัยให้มากยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาความภักดีของนักท่องเที่ยวในประเทศไทย ต้องเกิดจากการสร้างความเข้าใจและสัมพันธภาพที่ดีในเรื่องการให้บริการ การจราจร ระบบโทรคมนาคม การรักษาความปลอดภัย ทั้งนี้นักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะมาเที่ยวประเทศไทย เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว การพัฒนาในจุดอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความประทับใจในการท่องเที่ยว และการบอกต่อความประทับใจไปยังญาติมิตร และเพื่อนต่อไป

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาพลักษณ์การท่องเที่ยว การรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย การตัดสินใจท่องเที่ยว และความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็นปัจจัย 4 ปัจจัย คือ 1) ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว 2) การรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย 3) การตัดสินใจท่องเที่ยว และ4) ความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ได้ดังนี้

1. ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว (Tourism Image: TI) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝง 6 ตัว แปรแฝง ประกอบด้วย แหล่งท่องเที่ยวสินค้าและบริการ การเดินทาง ความคุ้มค่าในการท่องเที่ยว ความปลอดภัย และประชาชนไทย ซึ่งค่า R Squares ของการตัดสินใจท่องเที่ยว

มีค่า เท่ากับ 0.83 และค่า R Squares ของผลการดำเนินงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขต กรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.91 หากพิจารณาอิทธิพลระหว่างการจัดการความรู้กับการตัดสินใจท่องเที่ยว พบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจท่องเที่ยว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001 และการจัดการความรู้ยังมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการ ดำเนินงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล มาตรฐานที่ 0.39 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001 โดยเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักรายตัวแปลแฝงของการจัดการความรู้โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน พบว่าผู้ประกอบการมี ความเห็นว่าการพัฒนาต่อยอดความรู้มีค่าน้ำหนักมากสุดถึง 0.90 รองลงมาเป็นการรวบรวมความรู้ 0.86 และการสร้างความรู้สู่ภายนอก 0.85 ทั้งนี้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Liu, Li, Kim. 2017) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ของสถานที่ท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับ (Monika, Sivanesan, 2022) ศึกษาด้านภาพลักษณ์ด้านบวกและภาพลักษณ์ด้านลบของการท่องเที่ยวไทย ตามความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวจีน กรณีศึกษา: นักท่องเที่ยวชาวจีนในนครคุณหมิง มณฑลยูนนาน ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างจะเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย มีที่พักและร้านอาหารพื้นเมืองและสถานที่ท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และนักท่องเที่ยวชาวจีนนิยมซื้อมากที่สุด ได้แก่ เครื่องประดับ โดยได้รับข่าวสารข้อมูลและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวประเทศไทยจากคนรู้จักมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทท์ (Natt. 2009) ได้ศึกษา ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว ทำให้องค์การธุรกิจบริการมีผลการดำเนินงานทางการเงินที่เพิ่มขึ้นได้สอดคล้องกับ หวัง หวัง และ เหลียง (Wang & Wang; & Liang, 2014) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์การท่องเที่ยวและผลการดำเนินงานของหน่วยงานท่องเที่ยวในประเทศไทย

2. การรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย (Perception of safety Management: PM) ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 4 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการป้องกัน/รักษาความปลอดภัย ด้านการสื่อสาร และด้านการให้บริการ/ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งค่า R Squares ของการตัดสินใจท่องเที่ยว มีค่าเท่ากับ 0.83 และค่า R Squares ของความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง เท่ากับ 0.91 หากพิจารณาอิทธิพลระหว่างการรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัยกับการตัดสินใจท่องเที่ยว พบว่า การรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการตัดสินใจท่องเที่ยว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ 0.35

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001 และการรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย ยังมีอิทธิพลต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานที่ 0.34 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (กรูแมน และ ซาคส์ (Gruman; & Saks. 2011) ที่ได้ศึกษาการเปิดรับสื่อและการรับรู้ภาพลักษณ์เกี่ยวกับการท่องเทียวของนักท่องเที่ยวชาวจีนที่พบว่า นักท่องเที่ยวชาวจีน เห็นว่าการท่องเที่ยวมีความคุ้มค่า มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง อีกทั้งมีแหล่งบริการที่ดี และที่สำคัญประเทศไทยเป็นจุดหมายที่มีความปลอดภัย ซึ่งภาพลักษณ์ของเมืองท่องเที่ยวเป็นปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงอันดับแรกๆ ที่กระตุ้นความสนใจของนักท่องเที่ยว หวัง และ หวัง (Wang; & Wang, 2012) กับ เอซิส (Aziz, 2010) พบว่า ด้านภัยธรรมชาตินักเที่ยวจีน ไม่มีความกังวลในด้านภัยธรรมชาติ อาจเนื่องมาจากในสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นจุดที่ตั้งภูมิศาสตร์ที่มีการเกิดพายุไต้ฝุ่นบ่อยครั้ง และมีความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นตลอดทั้งปีในบริเวณชายฝั่งทางใต้ และทางตะวันออก และการประสบกับอุทกภัย น้ำท่วมอย่างรุนแรง แผ่นดินไหว ภัยแล้ง และแผ่นดินยุบตัวในหลายพื้นที่ของประเทศ ซึ่งเป็นภัยธรรมชาติที่มีความถี่และความรุนแรงต่อประเทศไทย และงานวิจัยของ ไซโฮม (Sihom, 2012) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแนวทางการใช้ประโยชน์สูงสุดจาการรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัยที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยว ส่วน เอสพิน จิมิเนซ์ และ คอสตา (Espin; Jimenez; & Costa. 2015) พบว่า ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจท่องเที่ยวที่มีต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวชาวจีน แบบเดียวกันกับ บอนทิส และ เซรีนโก (Bontis; & Serenko. 2009) พบว่า นักท่องเที่ยวมีการรับรู้ต่อการจัดการความปลอดภัย อาจเป็นผลเนื่องมาจากการรับรู้ข่าวสารก่อนการเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทย

3. การตัดสินใจท่องเที่ยว มีอิทธิพลทางบวกต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้งโดยมีค่าสัมประสิทธิสัมพันธ์มาตรฐานเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ = .001 ซึ่งความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง มีค่า R Squares เท่ากับ 0.91 หากพิจารณาตัวแปรแฝงของการตัดสินใจท่องเที่ยวแล้ว พบว่า มี 5 ตัวแฝง ประกอบด้วย การรับรู้ความต้องการ การแสวงหาข้อมูล การประเมินทางเลือก การตัดสินใจเดินทาง และการประเมินภายหลังการเดินทาง สอดคล้องกับการศึกษาของ (Jamal, 2011) ที่พบว่า การตัดสินใจท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวจีนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจะมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมการท่องเที่ยว เช่น ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การใช้จ่ายอย่างระมัดระวัง และสนใจท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเชิงศาสนา และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ บาส และ แมคเมอร์เรอร์ (Bassi; & McMurrer, 2006) พบว่า รูปแบบการ

ท่องเที่ยวนั้นจะต้องมีส่วนช่วยดูแลและรักษาสภาพแวดล้อม มรดกทางวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชาวบ้านในแหล่งท่องเที่ยวเป็นอย่าง โดยสรุปแล้ว การตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรมจะมุ่งเน้นแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่คำนึงถึงขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนในแหล่งท่องเที่ยวเป็นสำคัญ

4. ความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง มีค่า R Square เท่ากับ 0.91 และมีตัวแปรแฝงทั้งหมด 5 ตัวแปรแฝง ประกอบด้วย การบอกต่อความประทับใจ การมีความหนักแน่นในสิ่งที่ตนเองชอบ การแสดงตัว การมีส่วนร่วมในการปกป้อง และการไตร่ตรองเป็นพิเศษ หากพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลความสัมพันธ์มาตรฐานแล้ว พบว่า การมีความหนักแน่นในสิ่งที่ตนเองชอบ มีค่า 0.87 ซึ่งมากที่สุด รองลงมาคือ การไตร่ตรองพิเศษ มีค่าเท่ากับ 0.84 และการบอกต่อความประทับใจ ที่มีค่าเท่ากับ 0.78 และที่น้อยที่สุดคือ การเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมที่มีค่าเท่ากับ 0.75 ซึ่งสอดคล้องกลับงานวิจัยของ หลุย (Liao, 2011) พบว่า มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างภาพลักษณ์การท่องเที่ยวไทย กับความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง โดยสอดคล้องกับ บาอิริ มอนโดฮาร์ และ คันดู (Bairi, Mondohar; & Kundu. 2011) ที่ศึกษาถึงภาพลักษณ์การท่องเที่ยวไทย มีผลต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง หลู จ้าว และจาง (Lyu; Zhou; & Zhang, 2016) พบว่า ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่อความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง เวอร์บีอีทติน (Verbadten. 2008) ที่พบว่า ความภักดีของนักท่องเที่ยวจีนจากมณฑลกวางตุ้ง ต่อการตัดสินใจท่องเที่ยว ในขณะที่ จามอล และ ซาอิฟ (Jamal; & Saif, 2011) พบว่า นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์การท่องเที่ยว และการตัดสินใจท่องเที่ยวทำให้เกิดความภักดีต่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวจีน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย หน่วยงานภาครัฐ ควรมุ่งเน้นการสร้างความเชื่อมั่นความปลอดภัย และประสบการณ์ท้องถิ่น โดยเน้น 5 ปัจจัยหลักคือ 1) ยกระดับความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวก 2) ชูจุดเด่นประสบการณ์ท้องถิ่น (Spiritual Local Experiences) 3) ทำการตลาดแบบเจาะจง 4) พัฒนาเมืองรอง และ 5) การใช้เทคโนโลยีช่วยตัดสินใจ การันตีความปลอดภัยในการเดินทาง ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้พร้อมใช้งาน และมีสถานพยาบาลที่ได้มาตรฐาน การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นสถานที่พักผ่อนที่มีมูลค่าสูง (High Value

Leisure Destination) และการจัดกิจกรรมที่ร่วมสร้างประสบการณ์วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การล่องเรือไหว้พระ การส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนและเมืองรอง เพื่อกระจายรายได้และสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน การจัดมหกรรมการท่องเที่ยว (เช่น เที่ยวทั่วไทย...ไปทั่วโลก) และการใช้ Social Media หรือ Line/Facebook Messenger เพื่อให้ข้อมูลและสร้างความมั่นใจก่อนเดินทาง **หน่วยงานภาคเอกชน** หน่วยงานภาคเอกชน ควรมุ่งเน้นการบูรณาการภาครัฐ-เอกชน-ชุมชน โดยเสนอให้พัฒนาเอกลักษณ์ท้องถิ่น ชูจุดเด่นวัฒนธรรม เน้นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน แก้ไขปัญหาความปลอดภัย สุขอนามัยในแหล่งท่องเที่ยว และนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาการสื่อสารและการตลาด เพื่อเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยว **การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย** ควรมุ่งเน้นการส่งเสริมประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ความปลอดภัยในการท่องเที่ยวโดยสื่อสารผ่าน Social media ที่เป็นสื่อสังคมออนไลน์ภายในประเทศของกลุ่มคนจีน โดยเจาะกลุ่มตลาด first visit เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าส่วนมากมีการวางแผนการเดินทางท่องเที่ยวล่วงหน้าและมากรุงเทพมหานครครั้งแรก นอกจากนี้นักท่องเที่ยว ในกลุ่มคนจีนที่เกิดหลังยุค 1990 ที่มีพฤติกรรมการค้นหาข้อมูลผ่านทาง Social media **สำนักงานตำรวจแห่งชาติ** 1) ควรมีแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรมโดยใช้ฐานข้อมูลทางสถิติพื้นที่ที่เกิดเหตุอาชญากรรมและอุบัติเหตุกับนักท่องเที่ยวต่างชาติ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์การดำเนินการตามแผนการป้องกันและปราบปรามดังกล่าวผ่านสื่อต่าง ๆ รวมทั้งสื่อออนไลน์ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน 2) ควรมีแผนปฏิบัติการด้านการรักษาความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกการจราจร รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายและวินัยจราจรแก่ประชาชนเจ้าบ้านและนักท่องเที่ยว ต่างชาติ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์การดำเนินการตามแผนฯ ดังกล่าวผ่านสื่อต่าง ๆ รวมทั้งสื่อ ออนไลน์ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน **พัฒนา** ภาครัฐควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานด้านการท่องเที่ยว สถาบันการศึกษาควรเชื่อมโยงหลักสูตร หรือนำข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพ (MRA) มาปรับใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะพื้นฐานร่วมกัน ภาครัฐควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวและมัคคุเทศก์ **ปรับปรุง** ภาครัฐควรปรับปรุงนโยบายและกฎหมายให้ทันสมัยและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง **ป้องกัน** ภาครัฐควรส่งเสริมหรือบังคับภาคเอกชนควรร่วมมือใช้รถซึ่งได้มาตรฐานเพื่อความปลอดภัยของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในพื้นที่ต่างจังหวัดของประเทศไทย 2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาคการท่องเที่ยวและการบริการให้มีความพร้อมใน

ระดับสากล 3. ควรศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว อย่างยั่งยืนในประเทศไทย 4. ควรศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน 5. ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งเพื่อการท่องเที่ยวไทย

เอกสารอ้างอิง

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2565). โครงการศึกษาตลาดนักท่องเที่ยวศักยภาพสูง จีน อินเดีย รัสเซีย. กรุงเทพมหานคร: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.

Aziz, A. A. (2010). Dynamism of Livelihood. Port Sudan: Red Sea University.

Bontis, N. and Serenko, A. (2009). A Causal Model of Human Capital Antecedents and Consequents in the Financial Services Industry. Journal of Intellectual Capital, 10, 53-69.

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), Testing structural equation models (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.

Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance Management and Employee Engagement. Human Resource Management Review, 21, 123-136.

Hair; et al. (2010). Cutoff Critria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. Structural Equation Modelling, 6, 1-55.

Jamal, S. A., Othman, N. A., & Muhammad, N. M. N. (2011). Tourist Perceived Value in a Community-Based Homestay Visit: An Investigation into the Functional and Experiential Aspect of Value. Journal of Vacation Marketing, 17(1), 5-15.

Liu, x., Li, J. (Justin), Kim, W. G. 2020). The role of travel experience in the structural relationaships among tourists' perceived image, satisfaction, and behavioral intentions. Tourism and Hospitality Research, 17(2), 135-146.

Loureiro, S. M. C. & Gonzalez, F. J. M. (2008). The Importance of Quality, Satisfaction, Trust, and Image in Relation to Rural Tourist Loyalty. Journal of Travel and Tourism Marketing, 25(2): 117-136.

Lyu, H., Zhou, Z., & Zhang, Z. (2016). Measuring Knowledge Management Performance in Organizations: An Integrative Framework of Balanced Scorecard and Fuzzy Evaluation. Information, 7, 29.

Monika, B., Thamaraiselvan, N., and Sivanesan, G. (2022). Memorable Tourism Experience, Destination Image, Satisfaction and Behavioral Intention: A Study of Tourist in Pondicherry, India. International Journal of Hospitality and Tourism Systems, 5(2). 26-36.

Schumacher & Lomax. (2010). A beginner's guide to structural equation modeling. (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1985). A Fit Index for Covariance Structure Models under Arbitrary GLS Estimation. British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 38, 197-201.

Wang, Z., Wang, N. and Liang, H. (2014). Knowledge Sharing, Intellectual Capital and Firm Performance. Management Decision, 52, 230-258.

ความต้องการจำเป็นในการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียน*

A NEEDS ASSESSMENT OF LEARNING ECOSYSTEM MANAGEMENT FOR DEVELOPING STUDENT ENTREPRENEURSHIP

รัฐศาสตร์ นพรัตน์วงศกุล[1], เสาวนี สิริสุขศิลป์[2] และ วัลลภา อารีรัตน์[3]

Rattasath Noppharatwongsakul[1], Saowanee Sirisuksilp[2] and Wallapha Ariratana[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยขอนแก่น

[1-3]Khon Kaen University, Thailand

Corresponding Author's Email: saotri@kku.ac.th

วันที่รับบทความ : 10 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 19 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 21 พฤษภาคม 2569

Received 10 May 2026; Revised 19 May 2026; Accepted 21 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) แบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 และค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับเท่ากับ

Citation:

*รัฐศาสตร์ นพรัตน์วงศกุล, เสาวนี สิริสุขศิลป์ และ วัลลภา อารีรัตน์. (2569). ความต้องการจำเป็นในการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียน. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1321-1333.

Rattasath Noppharatwongsakul, Saowanee Sirisuksilp and Wallapha Ariratana. (2026). A Needs Assessment Of Learning Ecosystem Management For Developing Student Entrepreneurship. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1321-1333.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

0.867 ขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นจากกลุ่มตัวอย่าง 525 คน ใน 5 เขตตรวจราชการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan

ผลการวิจัย พบว่า การจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) นโยบายการจัดการเรียนรู้ (2) หลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการ (3) ทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ (4) วิถีการเรียนรู้ (5) เครือข่ายความร่วมมือ สภาพปัจจุบันของการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.55) เมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นพบว่ามีระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ และด้านเครือข่ายความร่วมมือ ($PNI_{Modified}$ = 0.47)

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น, ระบบนิเวศการเรียนรู้, ความเป็นผู้ประกอบการ, นักเรียนมัธยมศึกษา, การจัดการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to investigate the current and desirable states and to conduct a needs assessment for managing the learning ecosystem to develop student entrepreneurship in secondary schools. The study employed a mixed-methods approach based on an exploratory sequential design, divided into two distinct phases. The first phase involved a synthesis of relevant literature and research to establish the conceptual framework and develop a rating-scale questionnaire. This instrument was piloted with a group of 30 school administrators and teachers (non-sample group) to evaluate its psychometric properties, yielding a reliability coefficient of 0.991 and a discrimination power of 0.867. In the second phase, data regarding current states, desirable states, and priority needs were collected from a sample of 525 participants across five regional inspection areas in Northeastern Thailand. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table.

The findings revealed that the management of learning ecosystems for developing student entrepreneurship comprises five components: (1) learning Policy, (2) entrepreneurship curriculum, (3) learning resources, (4) Way of learning, and (5) collaborative networks. The overall current condition of learning ecosystem management for developing student entrepreneurship in secondary schools was at a moderate level ($\overline{X}$ = 3.11), while the overall desirable condition was at a high level ($\overline{X}$ = 4.55). Component-wise analysis indicated that the two areas demonstrating the highest needs were learning resources and collaboration network ($PNI_{Modified}$ = 0.47).

Keywords: Needs Assessment, Learning Ecosystem, Entrepreneurial Competency, Secondary School Students, Educational Management

บทนำ

ความเป็นผู้ประกอบการเป็นทักษะสำคัญควรได้รับการส่งเสริมตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกยุคศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) เนื่องด้วยการพัฒนาทักษะชีวิตและความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างนวัตกรรมทั้งในด้านเทคโนโลยีและสังคม ซึ่งสามารถเพิ่มมูลค่าและสร้างโอกาสให้กับตนเองและสังคมได้อย่างยั่งยืน ประเทศไทยจึงได้กำหนดคุณลักษณะของผู้ประกอบการไว้ในคุณลักษณะย่อยของการเป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 สำหรับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) หากแต่ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีการพัฒนาหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการที่เป็นระดับพื้นฐานและยังคงมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อการเป็นผู้ประกอบการ โดยผลการวิจัยเกี่ยวกับนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาเยาวชน พบว่า การพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการมีในบางโรงเรียนที่มีศักยภาพสูงเท่านั้นซึ่งเน้นเพียงการเสริมทักษะด้านการตลาดและการค้าขายมากกว่าการพัฒนาทักษะสำคัญอื่น ๆ (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา, 2563) ซึ่งการพัฒนาทักษะสมรรถนะ และคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในโลกการทำงาน

จำเป็นต้องมีระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

เนื่องจากระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นแนวทางในการเรียนรู้ยุคใหม่ที่มีความเป็นพลวัตและมีความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ เสมือนระบบนิเวศของธรรมชาติที่แต่ละหน่วยเกื้อหนุนส่งเสริมระหว่างกันอย่างเป็นระบบ (ธีระ ราชาพล, 2567) ด้วยเหตุนี้ระบบนิเวศการเรียนรู้จึงถูกกำหนดให้เป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการสร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัย นอกจากนี้ แผนปฏิรูปการศึกษาก็ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนรู้แบบที่ผู้เรียนกำหนดเส้นทางและจังหวะการเรียนรู้ได้เอง (Personalized Learning) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ทว่าปัจจุบันประเทศไทยยังคงเผชิญกับปัญหาเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งในด้านความพร้อม (Availability) และการเข้าถึง (Accessibility) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ทั้งนี้ในการศึกษาเกี่ยวกับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการสู่การพัฒนากรอบความคิดผู้ประกอบการของนักเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (ปรเมศวร์ ชะรอยนุช และคณะ, 2024)

การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการที่จำเป็น รวมทั้งวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางในการพัฒนา (อานนท์ ปานะจำนงค์ และคณะ, 2566) โดยสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้ประกอบการตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำในการผลักดันให้การจัดการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ รวมทั้งต้องมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคีเครือข่ายต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จริงในด้านการประกอบอาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการดำเนินงานเชิงรุกในด้านระบบนิเวศเพื่อสร้างนักเรียนผู้ประกอบการ (School Entrepreneur Development Ecosystem) เพื่อให้เกิดแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ปรเมศวร์ ชะรอยนุช, 2565) การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียน โดยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ

จำเป็นในการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

1. การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างพลเมืองในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมีสมรรถนะในการรับมือกับความไม่แน่นอนและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (McCallum, E. & Bantani Education, 2019) สำหรับนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนั้นถือเป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่สุด (Determinant Phase) ในการบ่มเพาะความเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากเป็นช่วงที่บุคลิกภาพเริ่มก่อตัวและนักเรียนยังคงมีทางเลือกในเส้นทางอาชีพที่เปิดกว้าง (Lin, J. et al., 2022) นอกจากนี้ เป้าหมายของการจัดการศึกษาในมิตินี้ยังมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตและอาชีพที่หลากหลาย เช่น ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการทำงานเป็นทีม และการเป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสังคม (The Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen, 2024; Office of the Education Council, 2024)

2. แนวคิดเรื่องระบบนิเวศการเรียนรู้ถูกนำมาใช้เป็นสัญญะเปรียบเทียบจากทางชีววิทยาเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนและพึ่งพาอาศัยกันระหว่างผู้เรียนและสภาพแวดล้อม (Toutain, O. et al., 2020; The Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2012) ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรเป็นระบบที่เป็นพลวัต (Dynamic) และประกอบด้วยหน่วยปฏิบัติและปัจจัยเกื้อหนุนที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย (Rocha R. G. et al., 2024; Lindner, J. 2020) องค์ประกอบสำคัญของระบบนิเวศการเรียนรู้ความเป็นผู้ประกอบการตามแนวทางของสากลและองค์กรความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ประกอบด้วย 8 ด้านหลัก ได้แก่ (1) นโยบายและยุทธศาสตร์ (2) ทรัพยากร (3) การบริหารจัดการและภาคีเครือข่าย (4) ครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) หลักสูตร (6) รูปแบบการเรียนรู้ที่

นอกเหนือจากหลักสูตรปกติ (7) การวัดและประเมินผล และ (8) การสนับสนุนเส้นทางอาชีพและการบ่มเพาะธุรกิจ (McCallum E. & Bantani Education, 2019; Lindner J., 2020)

สรุป การจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการสำหรับนักเรียน คือ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อบ่มเพาะทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนความคิดสู่การปฏิบัติ สร้างสรรค์นวัตกรรม และรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งเป็นช่วงวัยสำคัญที่สุดในการค้นหาความถนัดและเลือกเส้นทางอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียน ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากร (Populations) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู/หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ และตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนละ 3 คน จาก 931 โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10 – 14 ปีการศึกษา 2568 รวม 2,793 คน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 525 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา 175 แห่ง กำหนดขนาดตามตาราง Krejcie & Morgan และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Stratified Sampling) ดังนี้ ขั้นที่ 1 สุ่มแบบยกกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้จังหวัดตัวแทน 5 จังหวัด จาก 5 เขตตรวจราชการ ต่อมา ขั้นที่ 2 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วน ได้โรงเรียนตัวแทนแต่ละจังหวัดดังนี้ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 34 โรงเรียน 102 คน, จังหวัดนครพนม จำนวน 28 โรงเรียน 84 คน, จังหวัดขอนแก่น จำนวน 46 โรงเรียน 138 คน, จังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 36 โรงเรียน 108 คน และจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 31 โรงเรียน 93 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ตรวจสอบคุณภาพดังนี้ ความตรงเชิงเนื้อหา ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 11 ท่าน พิจารณา 1) โดยใช้เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ≥ 0.5 ได้ผล IOC = 0.939 2)ความเชื่อมั่น ทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ค่า Cronbach's Alpha = 0.991 และอำนาจจำแนก (Item-Total Correlation) = 0.867 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่าง 525 คน ระหว่าง พฤศจิกายน 2568 – มกราคม 2569 ได้รับคืนครบ ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยซอฟต์แวร์สถิติ หาค่าร้อยละ ค่ากลาง ค่าการกระจาย และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) โดยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลของ สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ที่ระบุว่า $PNI_{Modified}$ ตั้งแต่ 0.30 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นสูง จากนั้นจัดลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย และนำเสนอในส่วนสรุปผลและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถแสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$PNI_{Modified}$	3
1) ด้านนโยบายการจัดการเรียนรู้	2.85	1.37	4.63	0.82	0.46	3
2) ด้านหลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการ	2.84	1.38	4.60	0.85	0.46	1
3) ด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้	2.84	1.37	4.61	0.82	0.47	5
4) ด้านวิถีการเรียนรู้	2.84	1.39	4.60	0.87	0.45	1
5) ด้านเครือข่ายความร่วมมือ	2.79	1.34	4.59	0.87	0.47	3
Total	2.83	1.37	4.60	0.85		

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติที่ 2.83 โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด คือ ด้านนโยบายการจัดการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติที่ 2.85 ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติที่ 2.85 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านนโยบายการจัดการเรียนรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติที่ 4.63 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติที่ 4.59 และเมื่อนำผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษามาวิเคราะห์พบว่าการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ระดับสูงสุดมีอยู่ 2 ด้าน คือ ด้าน

ทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ และด้านเครือข่ายความร่วมมือ ($PNI_{Modified}$ = 0.47) ส่วนองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดมี 1 ด้าน เช่นกัน คือ ด้านวิถีการเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$ = 0.45) ทั้งนี้แต่ด้านมีค่าความต้องการจำเป็นใกล้เคียงกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายเพื่อให้เห็นประเด็นการวิจัยที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยในอดีตและผลงานวิชาการที่ผ่านมาได้ดังนี้

1) ผลการวิจัยพบว่าเครือข่ายความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในสภาพปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.08) ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลการศึกษาของ Rocha, R.G et al. (2024) ที่พบว่าปัญหาสำคัญในการศึกษาความเป็นผู้ประกอบการสำหรับนักเรียน คือ ความร่วมมือมักเกิดขึ้นในลักษณะกระจัดกระจายและขาดความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืน ในบริบทไทยปัญหาเพิ่มเติมคือการที่สถานศึกษายังติดอยู่ในรูปแบบการสอนแบบตั้งรับ (Passive Learning) และขาดกลไกเชื่อมโยงกับภาคเอกชน ทำให้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) และศิษย์เก่าไม่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้อย่างเป็นระบบ (จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร, 2022; ปรเมศวร์ ชะรอยนุช, 2565) ส่วนภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดคือด้านนโยบายและทรัพยากรการเรียนรู้ สะท้อนความจำเป็นเร่งด่วน 2 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่งต้องมีนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการที่เป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้น การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมการสร้างอุปนิสัยผู้ประกอบการ และการสนับสนุนครูผู้ขับเคลื่อนในพื้นที่ (Rocha et al., 2024; Toutain et al., 2019; ปรเมศวร์ ชะรอยนุช, 2565) ประการต่อมาต้องมีทรัพยากรที่เหมาะสมกับบริบทจริงของโรงเรียน ประกอบด้วย สื่อการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชุมชน พื้นที่สร้างสรรค์ (Maker Space) และแหล่งทุนสนับสนุนกิจกรรม (พิทยา บุณยศิวาพงศ์, 2566; Lin et al., 2022) ทั้งนี้ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการออกแบบพื้นที่ เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ (Toutain et al., 2019)

2) ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบมีความต้องการจำเป็นสูง โดยเฉพาะด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ และด้านเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rocha, R.G et al.; Liu H. et al (2021) ที่ระบุว่า การบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ในภาพรวมมีความจำเป็นมากที่สุด เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและการพัฒนาที่เป็นระบบโดยอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำสถานศึกษาเป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการจัดสรรทรัพยากรและสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน เช่นเดียวกันกับ Pugh, R. et al. (2021) และ Lin, J. et al. (2022) ที่เน้นว่าความรู้เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แต่ความรู้เชิงลึก (Tacit knowledge) มักฝังอยู่ในตัวบุคคลและบริบททางสังคม ดังนั้นเครือข่ายทางสังคมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าถึงทรัพยากรที่สถาบันเดียวไม่สามารถมีได้ เนื่องจากโรงเรียนไม่สามารถจัดการศึกษาผู้ประกอบการได้โดยลำพังจึงควรทำหน้าที่เป็นศูนย์บ่มเพาะ (Incubator) ที่ฝังตัวอยู่ในระบบนิเวศขนาดใหญ่ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Toutain, O. et al. (2019) และปรเมศวร์ ชะรอยนุช (2565) ที่อธิบายว่า ความจำเป็นด้านเครือข่าย คือ สร้างความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการตลาด และทุนมนุษย์ที่ต้องมุ่งเน้นการร่วมมือกับสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อร่วมออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการของตลาดงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ฯ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังมีช่องว่างจากสภาพที่พึงประสงค์ที่อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น พบว่าด้านที่ควรพัฒนาเร่งด่วนคือด้านทรัพยากรฯ และด้านเครือข่ายความร่วมมือ ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบด้วย** 1.1 ผลการวิจัยพบช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อย่างมีนัยสำคัญ สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรเร่งกำหนด KPIs ของการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียน เพื่อลดช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ให้แคบลงอย่างมีประสิทธิภาพ 1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านทรัพยากรการเรียนรู้และด้านเครือข่ายความร่วมมือมีความต้องการจำเป็นสูงสุด สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด จัดสรรงบประมาณพัฒนา Maker Space และสร้างกลไกเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายด้านการพัฒนาผู้ประกอบการนักเรียนจากในชุมชน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาวิจัยเพื่อสร้างกลยุทธ์ในการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ 2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อออกแบบและพัฒนารูปแบบการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นด้านทรัพยากร

เพื่อการเรียนรู้และเครือข่ายความร่วมมือซึ่งมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด โดยทดสอบประสิทธิผลของรูปแบบในบริบทโรงเรียนมัธยมศึกษาจริง

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้ ได้รับทุนสนับสนุนจากโครงการทุนวิจัยสำหรับคณาจารย์บัณฑิตศึกษา เพื่อให้สามารถรับนักศึกษาที่มีความสามารถและศักยภาพสูงเข้าศึกษาในหลักสูตรและทำวิจัยในสาขาที่อาจารย์มีความเชี่ยวชาญ โดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร. (2022). ระบบนิเวศที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการสังคมในมหาวิทยาลัยไทย. Journal of Social Sciences, 52(1), 1-21.

ธีระ ราชาพล. (2567). ระบบนิเวศการเรียนรู้ของนักเรียนกับภาวะความพร้อมการศึกษาไทย. วารสารนวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, 7(2), 119 – 127.

ปรเมศวร์ ชะรอยนุช. (2565). นวัตกรรมการบริหารวิชาการสู่การพัฒนากรอบความคิดผู้ประกอบการของนักเรียนมัธยมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรเมศวร์ ชะรอยนุช, นันทรัตน์ เจริญกุล และสุกัญญา แช่มช้อย. (2024). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการสู่การพัฒนากรอบความคิดผู้ประกอบการของนักเรียนมัธยมศึกษา. Journal of Education and Innovation, 26(1), 204-217.

พิทยา บุณยศิวาพงศ์. (2566). กิจกรรมเสริมสร้างทักษะผู้ประกอบการโดยใช้สถานประกอบการธุรกิจชุมชนตำบลเขาแก้วศรีสมบูรณ์เป็นฐานการเรียนรู้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. ใน การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา. (2563). นโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาเยาวชนตามกรอบนโยบายความเป็นผู้ประกอบการของ UNCTAD (รายงานวิจัย). กรุงเทพมหานคร: บริษัท โกโกพริ้นท์ (ไทยแลนด์) จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). สภาพการจัดนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). รายงานการศึกษารูปแบบการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). รายงานผลการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ในผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวศึกษา กรณีศึกษาของต่างประเทศและประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อานนท์ ปานะจำนงค์, วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2566). แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตามแนวคิดทักษะของนักเรียนในสังคม 5.0. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 38(2), 11-21.

Lin, J. et al. (2022). The ecological approach to construct entrepreneurship education: a systematic literature review. Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, 15(6), 1333–1353.

Lindner, J. (2020). Entrepreneurial learning for TVET institutions A practical guide. UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training.

Liu, H., Konak, S. K. & Konak, A. (2021). Key Elements and Their Roles in Entrepreneurship Education Ecosystem: Comparative Review and Suggestions for Sustainability. Sustainability, 13(19), 1-28.

McCallum, E. & Bantani Education. (2019). Entrepreneurial learning in TVET – Discussion paper. UNESCO-UNEVOC.

Pugh, R., Soetanto, D., Jack, S. L. & Hamilton, E. (2021). Developing local entrepreneurial ecosystems through integrated learning initiatives: the Lancaster case. Small Business Economics, 56, 33–847.

The Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. (2012). Entrepreneurship Education at School in Europe National Strategies, Curricula and Learning Outcomes. EACEA.

The Secondary Educational Service Area Office Khon Kaen. (2024). Guidelines for the Implementation of the CAREER INNO-LIFE, B.E. 2567. https://www.kksec.go.th/web/upload/Career-Inno-life.pdf. [in Thai].

Rocha, R.G., Paco, A.d., Alves, H. (2024). Entrepreneurship education for non-business students: A social learning perspective. The International Journal of Management Education, 22(2), 1-22.

Toutain, O., Mueller, S. and Bornard, F. (2020). Decoding Entrepreneurship Education Ecosystems (EEE): A Cross-European Study in Primary, Secondary Schools and Vocational Training. Management international, 23(5), 47–65.

การปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน*

WORK PERFORMANCE AND QUALITY OF LIFE AFFECTING THE EFFICIENCY OF AIRPORT IMMIGRATION POLICE OFFICERS

ภาคภูมิ วัฒนศิริ[1] และ สุพัตรา อินทร์ถมยา[2]

Pakpoom Wattanasiri[1] and Supatra Inthomya[2]

[1-2]คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

[1-2]Faculty of Police Sciences, Royal Police Cadet Academy, Thailand

Corresponding Author's Email: pakpoom.wat123@gmail.com

วันที่รับบทความ : 28 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 10 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 12 มิถุนายน 2569

Received 28 May 2026; Revised 10 June 2026; Accepted 12 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน จำนวน 329 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan และจัดสรรกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของแต่ละท่าอากาศยาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

Citation:

* ภาคภูมิ วัฒนศิริ และ สุพัตรา อินทร์ถมยา. (2569). การปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1334-1350.

Pakpoom Wattanasiri and Supatra Inthomya. (2026). Work Performance And Quality Of Life Affecting The Efficiency Of Airport Immigration Police Officers. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1334-1350.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรอิสระในแบบจำลองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 70.5

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง, ท่าอากาศยาน

Abstract

This research aimed to examine the levels of work-related factors, quality of work life, and work efficiency of airport immigration police officers, and to investigate the work-related factors and quality of work life affecting their work efficiency. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 329 airport immigration police officers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan’s table and proportionally allocated according to the population of each airport. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson’s correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that the overall levels of work-related factors, quality of work life, and work efficiency were at a moderate level. The correlation analysis showed that work-related factors and quality of work life were positively correlated with work efficiency at the .05 level of statistical significance. The

multiple regression analysis indicated that the factors significantly affecting work efficiency were job responsibility, career advancement and job security, and organizational commitment. The independent variables in the model could jointly explain 70.5 percent of the variance in work efficiency.

Keywords: Quality of Work Life, Work-Related Factors, Work Efficiency, Immigration Police Officers, Airport

บทนำ

การเคลื่อนย้ายของประชากรระหว่างประเทศในยุคโลกาภิวัตน์มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การลงทุนและความมั่นคงของรัฐ โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางสำคัญของนักท่องเที่ยวและผู้เดินทางจากนานาประเทศ ทำให้ระบบการตรวจคนเข้าเมืองมีบทบาทสำคัญทั้งในมิติการอำนวยความสะดวก การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ และการคัดกรองบุคคลเพื่อรักษาความมั่นคงภายใน ภายใต้นโยบายของรัฐที่มุ่งส่งเสริมการท่องเที่ยวและยกระดับบริการภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว ปลอดภัยและได้มาตรฐานสากล โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัจฉริยะในการตรวจสอบบุคคล ตลอดจนการปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เดินทาง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2566)

อย่างไรก็ตาม การขยายตัวของการเดินทางระหว่างประเทศหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้ภาระงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานเพิ่มสูงขึ้นอย่างชัดเจน โดยสถิติของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2568) ระบุว่า จำนวนนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทยในปี 2565–2567 มีจำนวน 11,065,226 คน 28,150,016 คน และ 28,768,036 คน ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของปริมาณผู้เดินทางระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ภาวะดังกล่าวทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา ปริมาณงาน ความคาดหวังของผู้รับบริการ และความจำเป็นในการตรวจสอบเอกสารหรือบุคคลอย่างถูกต้องแม่นยำ จึงอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน

การปฏิบัติงาน ความเครียด ความเหนื่อยล้า และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2567)

เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานเป็นบุคลากรด่านหน้าที่ต้องปฏิบัติงานเชื่อมโยงระหว่างภารกิจด้านความมั่นคงกับภารกิจด้านการบริการประชาชนและชาวต่างชาติ โดยมีหน้าที่ตรวจสอบเอกสารการเดินทาง อนุญาตการเข้า-ออกประเทศ คัดกรองบุคคลต้องห้าม ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับการลักลอบเข้าเมือง รวมถึงอำนวยความสะดวกแก่ผู้โดยสารให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากล (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2567; สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2566) บทบาทดังกล่าวมีลักษณะงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง ความถูกต้อง ความรวดเร็ว และการควบคุมอารมณ์ภายใต้แรงกดดันจากผู้รับบริการจำนวนมาก ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วม และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Walton, R. E., 1973; Peterson, E. & Plowman, E. G., 1953) ในทางตรงกันข้าม หากคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการทำงาน อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ความล่าช้า ความผิดพลาด และลดคุณภาพของการให้บริการภาครัฐได้

จากความสำคัญดังกล่าว การศึกษาการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานจึงมีความจำเป็นในเชิงรัฐประศาสนศาสตร์ เนื่องจากช่วยอธิบายปัจจัยด้านบุคลากรที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการให้บริการภาครัฐในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและเศรษฐกิจของประเทศ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน การบริหารกำลังพล การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองให้สอดคล้องกับภารกิจของรัฐในบริบทการเดินทางระหว่างประเทศที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน จำนวน 2,272 คน ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2567 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน จำนวน 329 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อละ 95 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากนั้นจัดสรรกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของแต่ละท่าอากาศยานประกอบด้วย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 170 คน ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 70 คน ท่าอากาศยานเชียงใหม่ จำนวน 28 คน ท่าอากาศยานภูเก็ต จำนวน 58 คน และท่าอากาศยานหาดใหญ่ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 329 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามในตอนที่ 2–4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการโดยเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษา จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.67 ทุกข้อ แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นทางการ ภายหลังได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยประสานงานกับผู้รับผิดชอบหรือผู้ประสานงานของท่าอากาศยานทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานภูเก็ต และท่าอากาศยานหาดใหญ่ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง และแนวทางการตอบแบบสอบถามให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จากนั้นจึงดำเนินการรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ และการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน และ 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(n=329)

ตัวแปร/รายด้าน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	2.99	1.42	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.00	1.41	ปานกลาง
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.04	1.39	ปานกลาง
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	2.95	1.44	ปานกลาง
ด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน	2.97	1.41	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	3.11	1.41	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.11	1.41	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.16	1.38	ปานกลาง
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.08	1.44	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน	3.09	1.41	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.12	1.41	ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.40	1.02	ปานกลาง
ด้านคุณภาพงาน	3.40	1.01	ปานกลาง
ด้านปริมาณ	3.41	1.01	ปานกลาง
ด้านเวลา	3.39	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านปริมาณ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานมีการรับรู้ต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ยังสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ โดยเฉพาะด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านเวลาซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นในแต่ละกลุ่มตัวแปร

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	1	2	3
1. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	1		
2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	.904*	1	
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.717*	.650*	1

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .717 ขณะที่คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ .650 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานมีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	.842	.709	.705	.142	157.590	< .001*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า แบบจำลองการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมีความเหมาะสมในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า R เท่ากับ .842 ค่า R^2 เท่ากับ .709 และค่า Adjusted R^2 เท่ากับ .705 แสดงว่า ตัวแปรอิสระในแบบจำลองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 70.5 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.662	.081	-	20.584	< .001*	-	-
ด้านความรับผิดชอบในงาน	.216	.012	.533	17.692	< .001*	.990	1.010
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.192	.013	.449	14.833	< .001*	.984	1.016
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	.181	.012	.447	14.766	< .001*	.982	1.019
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน	-.010	.012	-.024	-.811	.418	.993	1.007

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.001	.013	.002	.074	.941	.992	1.008

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยด้านความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลสูงที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .533 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .449 และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .447 ตามลำดับ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่า Tolerance พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .982–.993 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.007–1.019 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่บ่งชี้ปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูงระหว่างตัวแปรอิสระ จึงสามารถนำตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบสามารถเขียนได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = 1.662 + .216(ความรับผิดชอบในงาน) + .192(ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน) + .181(ความผูกพันต่อองค์กร)

จากผลการวิเคราะห์โดยรวม จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน และปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานโดย

รวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาในด้านสภาพการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ ความก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจ และการจัดการภาระงานภายใต้บริบทของท่าอากาศยาน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีปริมาณผู้เดินทางจำนวนมากและต้องอาศัยความถูกต้อง รวดเร็ว รอบคอบ และการควบคุมอารมณ์ในการให้บริการประชาชนและชาวต่างชาติ ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, R. E. (1973) ที่อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเงื่อนไขสำคัญที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนา และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson, E. & Plowman, E. G. (1953) ที่มองว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วยคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และต้นทุน ดังนั้น เมื่อปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานไม่ได้เกิดจากความสามารถเฉพาะบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่สัมพันธ์กับเงื่อนไขด้านองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจ มีความผูกพันต่อองค์กร ได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง รวมถึงมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ย่อมมีแนวโน้มปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาระบบงาน เพราะภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะงานตรวจคนเข้าเมือง เป็นภารกิจที่ต้องสร้างสมดุลระหว่างความมั่นคงของรัฐ การอำนวยความสะดวกแก่ผู้เดินทาง และการรักษามาตรฐานการให้บริการสาธารณะ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยความรับผิดชอบในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานเป็นบุคลากร

ด่านหน้าที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ ภาพลักษณ์ของรัฐ และความเชื่อมั่นของผู้เดินทางระหว่างประเทศ การมีความรับผิดชอบในงานจึงช่วยให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ลดความผิดพลาดในการตรวจสอบเอกสารและบุคคล และสามารถให้บริการได้อย่างมีมาตรฐาน ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Drucker, P. F. (1967) ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งในบริบทของงานตรวจคนเข้าเมือง ความรับผิดชอบในงานถือเป็นฐานสำคัญของประสิทธิภาพการให้บริการภาครัฐ

ส่วนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันสูงจำเป็นต้องรับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้า ความมั่นคงของตำแหน่ง และโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน เพราะปัจจัยเหล่านี้ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นต่อองค์การ และความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้เชื่อมโยงกับแนวคิดของ Maslow, A. H. (1943) ที่อธิบายว่าความต้องการด้านความมั่นคงเป็นพื้นฐานสำคัญของแรงจูงใจมนุษย์ และเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองด้านความมั่นคงแล้ว ย่อมมีแนวโน้มพัฒนาตนเองและแสดงศักยภาพในการทำงานได้สูงขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Alderfer, C. P. (1969) ที่อธิบายความต้องการของมนุษย์ในมิติการดำรงอยู่ ความสัมพันธ์ และการเติบโต ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมิได้เป็นเพียงผลตอบแทนทางอาชีพ แต่เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

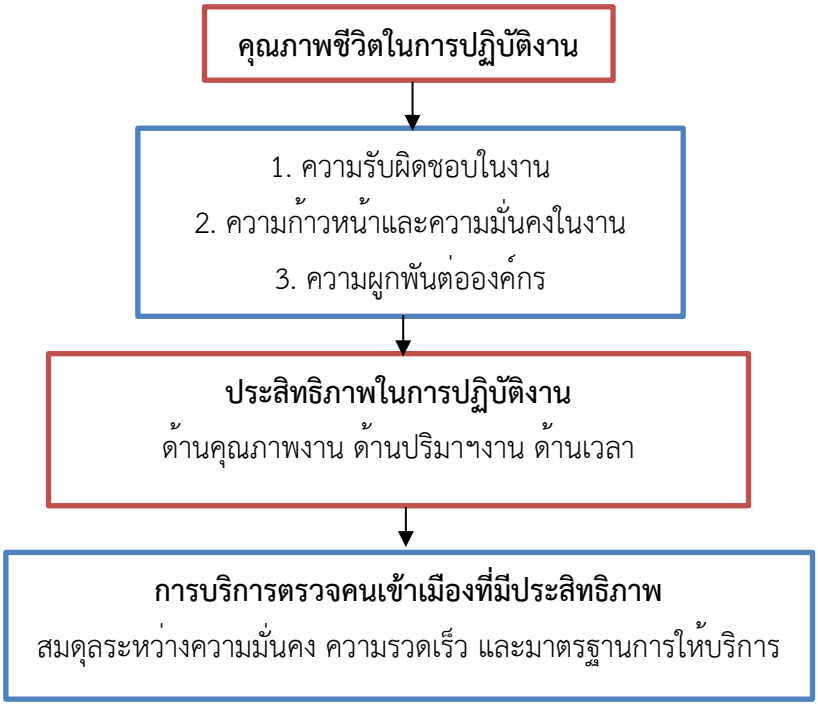
นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เมื่อเจ้าหน้าที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ และเห็นคุณค่าของภารกิจที่ตนรับผิดชอบ ย่อมมีแนวโน้มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ และรักษามาตรฐานของงานได้ดีขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงเป้าหมายของบุคลากรกับเป้าหมายของหน่วยงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976) ที่อธิบายว่าคุณลักษณะของงานที่มีความหมาย มีความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้บุคคลรับรู้ผลลัพธ์ของงาน จะส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ในบริบทของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็น

แนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจด้านความมั่นคงและการบริการประชาชน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานเป็นงานที่มีระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การตัดสินใจในการปฏิบัติงานจึงต้องอยู่ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่และข้อกำหนดของหน่วยงานเป็นหลัก ทำให้การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานอาจไม่ได้สะท้อนผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการ แม้เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ในบริบทของการวิจัยครั้งนี้อาจเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ได้รับตามระบบราชการอยู่แล้ว จึงไม่ปรากฏอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในลักษณะของ โมเดลการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานผ่านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยองค์ความรู้ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มิได้เกิดจากการควบคุมผลการทำงานหรือการเพิ่มปริมาณงานเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับปัจจัยสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน

จากภาพที่ 1 โมเดลประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน ส่วนแรก คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในงานตรวจคนเข้าเมือง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันจากปริมาณผู้เดินทางจำนวนมาก ความคาดหวังของผู้รับบริการ และข้อจำกัดด้านเวลา ส่วนที่สอง คือ ปัจจัยขับเคลื่อนประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยความรับผิดชอบในงานช่วยให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานช่วยเสริมแรงจูงใจและความต่อเนื่องในการทำงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรช่วยสร้างความภาคภูมิใจ ความทุ่มเท และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและประเทศชาติ และส่วนที่สาม คือ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนผ่านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา โดยเมื่อเจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและได้รับการส่งเสริมใน

3 ปัจจัยสำคัญดังกล่าว จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว รอบคอบ และสามารถรองรับภารกิจด้านการตรวจคนเข้าเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ใหม่นี้จึงเสนอว่า หน่วยงานควรมุ่งพัฒนาระบบบริหารบุคลากรที่ไม่ได้เน้นเพียงการสั่งการหรือควบคุมผลงาน แต่ควรเสริมสร้างความรับผิดชอบ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอย่างชัดเจน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า หากเจ้าหน้าที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมมีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรอิสระในแบบจำลองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 70.5 ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยานควรมุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยด้านบุคลากรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะการสร้างความรับผิดชอบในงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความรับผิดชอบในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของรัฐ การอำนวยความสะดวกแก่ผู้เดินทาง และภาพลักษณ์ของประเทศ หน่วยงานควรกำหนดแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าและความ

มั่นคงในงานอย่างเป็นระบบ เช่น การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทาง การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีการตรวจคนเข้าเมือง การพัฒนาทักษะการสื่อสารกับชาวต่างชาติ และการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การยอมรับคุณค่าของบุคลากร การสื่อสารภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง และการสร้างความภาคภูมิใจในภารกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจ เสียสละ และรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน โดยพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารกำลังพล การจัดสรรภาระงาน และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณผู้เดินทางและความซับซ้อนของภารกิจในแต่ละท่าอากาศยาน **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความเครียดจากการทำงาน ภาระงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมมากขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานตรวจคนเข้าเมือง ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจบริบท ปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่แท้จริงของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองประจำท่าอากาศยาน ซึ่งจะช่วยอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างท่าอากาศยานแต่ละแห่ง หรือเปรียบเทียบระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานกับด่านตรวจคนเข้าเมืองประเภทอื่น เพื่อให้เห็นความแตกต่างของบริบทการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับลักษณะภารกิจของแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2568). สถิตินักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทย ม.ค. - ธ.ค. ปี 2567 (เบื้องต้น) (International Tourist Arrivals to Thailand Jan - Dec 2024P). เรียกใช้เมื่อ 27 พฤษภาคม 2568 จาก https://www.mots.go.th/news/category/759

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. (2567). แผนปฏิบัติราชการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. เรียกใช้เมื่อ 8 กันยายน 2567 จาก https://www.immigration.go.th/?page_id=3310

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2566). แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ราย 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570). เรียกใช้เมื่อ 4 เมษายน 2569 จาก https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan66.pdf

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. Organizational Behavior and Human Performance, 4(2), 142-175.

Drucker, P. F. (1967). The effective executive. New York: Harper & Row.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250-279.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396.

Peterson, E. & Plowman, E. G. (1953). Business organization and management. (3rd ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? Sloan Management Review, 15(1), 11-21.

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*

21ST CENTURY MANAGEMENT SKILLS FOR SCHOOL ADMINISTRATORS NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

ปภาวดี กึบขุนทด[1], พจน์ เจริญสันเทียะ[2] และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[3]

Papawadee Kuepkhunthod[1], Phot charoensanthia[2] and Wiralphat Wongwatkasem[3]

[1-3]สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

[1-3]Office of the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5

Corresponding Author's Email: 6704030302067@nmc.ac.th

วันที่รับบทความ : 23 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 20 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 22 มิถุนายน 2569

Received 23 May 2026; Revised 20 June 2026; Accepted 22 June 2026

บทคัดย่อ

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่ม

Citation:

*ปภาวดี กึบขุนทด, พจน์ เจริญสันเทียะ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2569). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1351-1364.

Papawadee Kuepkhunthod, Phot charoensanthia and Wiralphat Wongwatkasem. (2026). 21st Century Management Skills For School Administrators Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1351-1364.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21, การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research focuses on studying and analyzing related issues within the established conceptual framework with the objective of 1) study the 21st century management skills of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. 2) To compare the 21st century management skills of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, classified by position, educational level, and size of the school. 3) To study approaches to developing 21st century management skills for school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The research sample consisted of 335 school administrators and teachers under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office District 5, academic year 2025. The sample size was determined according to the Krejci and Morgan tables and stratified random

sampling was used. The research instrument used was a five-point rating scale questionnaire. The consistency index was between 0.60 and 1.00, and the reliability of the entire questionnaire was .95. Data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results found that he results of the comparison of 21st century management skills of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 5, classified by position, were not significantly different at the .05 level. and the 21st century management skills of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, Area 5, classified by educational level and size of the school, were significantly different at the .05 level.

Keywords: 21st Century Management Skills, Educational administration in the 21st century, The administration of educational institutions

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตและการจัดการศึกษาปรับเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ การเรียนรู้ขยายจากห้องเรียนสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนจึงต้องพัฒนาทักษะที่หลากหลาย อาทิ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้บริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยต้องสามารถกำหนดนโยบาย วางแผนเชิงกลยุทธ์ และบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์ปัจจุบันสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความเข้าใจและไม่สามารถประยุกต์ใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างทักษะที่จำเป็นกับการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีโรงเรียนในสังกัดรวมทั้งหมด 208 โรงเรียน ผลการดำเนินงานประจำปี 2567 ภาพรวมในด้านการบริหารงาน

วิชาการ พบว่าผลสัมฤทธิ์ O-NET ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 208 โรงเรียน สมัครใจเข้าสอบ 196 โรงเรียน นักเรียนเข้าสอบจำนวน 2,064 คน และระดับชั้นมัยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวนโรงเรียน 72 โรงเรียน สมัครใจเข้าสอบ 65 โรงเรียน นักเรียนเข้าสอบจำนวน 866 คน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกระดับชั้น ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่ายัง ขาดความต่อเนื่องในการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ขาดการรายงานและประเมินโครงการอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าผู้บริหารในหลายสถานศึกษายังขาดความเข้าใจหรือขาดการพัฒนาในด้านทักษะสำคัญบางประการและบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานทั่วไป ยังขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ทำให้เกิดผลลัพธ์ไม่ชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2567 : 10 - 56)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง และสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็น โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะในการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูควบคู่กัน ทั้งนี้ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูและผู้เรียน เปรียบเสมือนผู้นำที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย หากมีศักยภาพย่อมนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ยังไม่ปรากฏหลักสูตรที่ชัดเจน และในทางปฏิบัติอาจนำไปใช้ได้ยาก เนื่องจากบริบทสังคมไทยที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบงานหลากหลาย นอกเหนือจากการบริหารจัดการเรียนการสอน ครู และผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครูและผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถในการปรับตัว ติดตามนโยบายและทิศทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถวางแผน บริหารจัดการ และกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน นอกจากนี้ ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เข้าใจการจัดการเรียนรู้และจิตวิทยาผู้เรียน สามารถลงไปศึกษาห้องเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนได้อย่างตรงจุด รวมทั้งมีทักษะการ

โค้ชครู โดยเน้นการสนับสนุน แนะนำ และสร้างแรงจูงใจ มากกว่าการสั่งการ เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

Hoyle, English and Steffy (2005 : 8) ได้กล่าวว่า ทักษะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การกำหนดนโยบายและบริหารงาน การสื่อสาร การบริหารองค์กร การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ การประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคล การวิจัยทางการศึกษา และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งล้วนส่งเสริมให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

Doe (2009 : 40) ได้กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยประกอบด้วยทักษะหลัก ได้แก่ การสื่อสาร การพัฒนาตนเองและบุคลากร การแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน และภาวะผู้นำทางการศึกษา

Weigel (2012 : 14) ได้กล่าวว่า ทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กร ประกอบด้วย ความคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารองค์กรและทรัพยากรบุคคล การทำงานเป็นทีม การสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ การกำหนดทิศทางองค์กร การรับรู้และตัดสินใจอย่างรวดเร็ว การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณธรรมจริยธรรม

NASSP (2013 : 22) ได้กล่าวว่า ทักษะพื้นฐานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ประกอบด้วย การสร้างทีม การบริหารความขัดแย้ง การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล การสื่อสาร การจูงใจ และการมอบหมายงานควบคู่การพัฒนาบุคลากร

Podolny (2015 : 65) ได้กล่าวว่า ทักษะแห่งความสำเร็จของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการนำองค์กร โดยประกอบด้วย การสื่อสาร การคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การทำงานร่วมกันในบริบทพหุวัฒนธรรม ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประกอบด้วยทักษะ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านทักษะการสื่อสาร 2) ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม 4) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านทักษะการแก้ปัญหา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ตามแนวคิดของ Hoyle , English and Steffy (2005); Doe (2009) ; Weigel (2012) ; NASSP (2013) ; Podolny (2015) Katz (2005) Harris (1985) Drake and Roe (1986) Bellanca and Brandt (2010) Mondy and Premeaux (1995) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2545)

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากของ พรทิพย์ มงคลเสถียร (2563)

2.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2.8 คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 40 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ .95

2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อใช้เป็นหนังสือราชการในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อพิจารณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

3.2 ภายหลังจากได้รับการอนุญาต ผู้วิจัยได้นำหนังสือดังกล่าวส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 ในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดตามแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วน จำนวนทั้งสิ้น 335 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด ซึ่งสะท้อนถึงความร่วมมือเป็นอย่างดีจากกลุ่มตัวอย่างและทำให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์พร้อมสำหรับการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.4 ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลทุกคนได้รับคำถามในลักษณะเดียวกันและเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งช่วยให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างตรงประเด็น ไม่ออกนอกขอบเขต และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความเป็นมาตรฐานของข้อมูลที่ได้รับ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งประมาณ 15–20 นาที พร้อมทั้งดำเนินการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปอย่างสะดวกและเหมาะสมกับบริบทของผู้ให้ข้อมูล

2) ผู้วิจัยเตรียมอุปกรณ์สำหรับการจดบันทึกข้อมูล เช่น สมุดบันทึก ปากกา หรืออุปกรณ์บันทึกเสียง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสถานการณ์และความพร้อมในการใช้งาน เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนและถูกต้อง

3) ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแนะนำตนเอง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกผ่อนคลายและเต็มใจในการให้ข้อมูลอย่างเปิดเผยและตรงตามความเป็นจริง

4) ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลทราบอย่างชัดเจน รวมถึงขออนุญาตในการจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียง เพื่อสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในกระบวนการเก็บข้อมูล

5) ในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการถามคำถามตามลำดับที่กำหนด โดยคำนึงถึงระยะเวลาและความเหมาะสม พร้อมทั้งทำการจดบันทึกหรือบันทึกเสียงข้อมูลอย่างครบถ้วน และจัดทำบันทึกสรุปภายหลังการสัมภาษณ์ทันที เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนของข้อมูล

6) เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ให้ข้อมูลที่ให้ความร่วมมือ และนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างให้มีความชัดเจนและครอบคลุม

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นตัวชี้วัดระดับความคิดเห็น พร้อมทั้งนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด เพื่อให้สามารถอธิบายระดับของทักษะได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 โดยจำแนกตามตัวแปรตำแหน่งและระดับการศึกษา ด้วยการใช้สถิติทดสอบค่า t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างอิสระ เพื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 สำหรับการเปรียบเทียบทักษะการบริหารจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ เพื่อระบุคู่ของกลุ่มที่มีความแตกต่างอย่างชัดเจน

4.5 นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

ผลการวิจัย

1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งภาพรวมและรายด้าน

2. การเปรียบเทียบทักษะการบริหาร พบว่า จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาทักษะการบริหาร ได้แก่ การสื่อสารที่ชัดเจนและสร้างความเข้าใจร่วม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ในการบริหาร การทำงานเป็นทีมโดยกำหนดเป้าหมายร่วม การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลและเหตุผล

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน รับฟังความคิดเห็น และมอบหมายงานตามความเหมาะสมของบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการปรับรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 มิได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง แต่เป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารสามารถพัฒนาและนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเท่าเทียมกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อทักษะการบริหาร โดยผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงมักมีความสามารถในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

2.3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าบริบทของสถานศึกษา เช่น จำนวนครู บุคลากร และนักเรียนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อรูปแบบและทักษะการบริหารที่ใช้ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 นำมาซึ่งทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสามารถสื่อสารที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในงานบริหาร

จัดการ ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วม จัดให้มีกระบวนการในการ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ร่วมกับคณะครูและบุคลากร ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง การใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ และด้านทักษะการแก้ปัญหา ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และหลักเหตุผล **1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย** ประกอบด้วย 1.1 ข้อเสนอแนะด้านทักษะการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารสองภาษาอยู่ในระดับต่ำ จึงควรพัฒนาการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1.2 ข้อเสนอแนะด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยียังอยู่ในระดับต่ำ จึงควรพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อการสื่อสารและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 1.3 ข้อเสนอแนะด้านทักษะการทำงานเป็นทีม พบว่า การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอยู่ในระดับต่ำ จึงควรส่งเสริมแรงจูงใจ และปรับรูปแบบการทำงานให้ยืดหยุ่นตามความแตกต่างของบุคคล 1.4 ข้อเสนอแนะด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ พบว่า การคิดนอกกรอบยังอยู่ในระดับต่ำ จึงควรพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมการนำไปปฏิบัติ เพื่อเชื่อมโยงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ 1.5 ข้อเสนอแนะด้านทักษะการแก้ปัญหา พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้ายังอยู่ในระดับต่ำ จึงควรพัฒนาการวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาอย่างยืดหยุ่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ 2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อให้เข้าใจถึงองค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะด้านการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในทั้งสองระดับเช่นเดียวกัน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ตัดสินใจ และจัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คนึงนิตย์ กิจวิธี. (2560). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จักรวาล สุขดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(4), 114.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยการศึกษาเบื้อต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พรทิพย์ มงคลเสถียร. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สัตตบุษย์ โพธิรุท. (2564). ทักษะการบริหารของผู้บริหารดรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Bellanca, J., and Brandt, R., 21st Century Skills : Rethinking How Students Learn. (Indiana: Solution Tree Press, 2010), 51.

Doe. (2009). The Self – Managing School : Administrative Science Quarterly. London Tayor and Francis Mimeographed.

Hoyle, English and Steffy. (2005). Skills for Successful 21st Century School Leaders: Standards for Peak Performers. American Association of School Administrators, Arlington.

Krejcie & Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.

Katz. (1955). Skills of an effective administrators. Harvard Business Review.

NASSP. (2013). 10 Skills for Successful School Leaders. Online. Retrieved from: http:// www.amazon.com/1 0 - Skills-forSuccessful-School-Leaders/dp/. September16th, 2025.

Podolny. (2015). 21st Century Skills : Success in Life:6 C's plus Leadership.

Weigel. (2012). Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze /Preparing School Leaders: 21st Century Skills and National Association of Secondary School Principals. (NASSP). [n.p.].

Robinson, J. (2012). Crawling Out - of - box: 5 New Skills for 21st Century School Leaders. Retrieved August 18 , 2019, from http://the21stcentury principal. Blogspot

การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก*

PARTICIPATORY NATURAL RESOURCE AND ENVIRONMENTAL MANAGEMENT BASED ON THE FOUR SOCIAL OBJECTS, PONG DAENG SUBDISTRICT, MUEANG TAK DISTRICT, TAK PROVINCE

พระนำโชค ชยธมฺโม[1], หงส์รัตน์ บุญลาภ[2], ชัยบรรค์ แก้วบัง[3], ณัฐณิชา พุกวงษ์[4], อัษฎาวุฒิ สนใจแท้[5], ธรรมนูญ มหาวัน[6], กานต์มณี เสนาชิว[7], สิทธิศักดิ์ วงศ์นาม[8] และ วรุฒม์ ยาใจ[9]

PhraNamchoak Lankam[1], Hongrat Boonlap[2], Chaibun Kaewbung[3], Nathanicha Pukwong[4], Assadawut sonjaithae[5], Thammanoon Mahawan[6], Karnmanee Sanachiw[7], Sitthisak. Wongnam[8] and Warut yajai[9]

[1-9]วิทยาลัยสงฆ์ตาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[1-9]Mahachulalongkornrajavidyalaya University Tak Buddhist College, Thailand

Corresponding Author's Email: littlelittleme1212@gmail.com

วันที่รับบทความ : 25 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 19 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 21 มิถุนายน 2569

Received 25 May 2026; Revised 19 June 2026; Accepted 21 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการ

Citation:

*พระนำโชค ชยธมฺโม, หงส์รัตน์ บุญลาภ, ชัยบรรค์ แก้วบัง, ณัฐณิชา พุกวงษ์, อัษฎาวุฒิ สนใจแท้, ธรรมนูญ มหาวัน, กานต์มณี เสนาชิว, สิทธิศักดิ์ วงศ์นาม และ วรุฒม์ ยาใจ. (2569). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1365-1377.

PhraNamchoak Lankam, Hongrat Boonlap, Chaibun Kaewbung, Nathanicha Pukwong, Assadawut sonjaithae, Thammanoon Mahawan, Karnmanee Sanachiw, Sitthisak. Wongnam and Warut yajai. (2026). Participatory Natural Resource And Environmental Management Based On The Four Social Objects, Pong Daeng Subdistrict, Mueang Tak District, Tak Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1365-1377.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

จัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 และเพื่อหาแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Method Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน และการใช้แบบสอบถามจากประชาชนในพื้นที่ จำนวน 371 คน โดยใช้วิธีการ Taro yamana วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยด้วยวิธีพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของตำบลโป่งแดง อาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรับรู้ปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการลงมือปฏิบัติ โดยการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความรับผิดชอบร่วมกัน และความเข้มแข็งของชุมชน ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ทั้งนี้ แนวทางที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: การจัดการ, ทรัพยากรธรรมชาติ, สิ่งแวดล้อม ,แบบมีส่วนร่วม, ตามหลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

This research examines various natural resource and environmental management approaches based on the Four Principles of Sangkhahavatthu (principles of social harmony) in Pong Daeng Subdistrict, Mueang Tak District, Tak Province. The study aims to understand how the public can manage natural resources effectively, from a drive-based approach according to the Four Principles of Sangkhahavatthu to a vector-based approach. The research employs a mixed-method approach, combining quantitative and qualitative methods. Further information includes document observation, in-depth surveys with five

key informants, and data analysis from 371 local residents, particularly Taro Yamana. Data is analyzed using descriptive research methods.

The study found that the management of natural resources and the environment in Pong Daeng Subdistrict relies on participatory processes at every stage, from problem recognition and planning to decision-making and implementation. The application of the Four Principles of Social Harmony (Dana, Piyavaca, Atthacariya, and Samanattata) fosters unity, shared responsibility, and community strength, resulting in efficient and contextually appropriate natural resource and environmental management. Furthermore, the approaches discovered in this research can be applied as a model for developing sustainable natural resource and environmental management in other similar areas, aiming for long-term sustainability.

Keywords: Management, Natural Resources, Environment, Participatory, Four Social Capital Principles

บทนำ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนับเป็นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเฉพาะในชุมชนท้องถิ่นที่ประชาชนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับทรัพยากรธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นป่าไม้ แหล่งน้ำ ที่ดิน และทรัพยากรชีวภาพ อย่างไรก็ตาม จากกระแสการพัฒนา การขยายตัวของชุมชน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างขาดความสมดุล นำไปสู่ปัญหาการเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก เป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรธรรมชาติที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชน โดยเฉพาะด้านการเกษตรและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การใช้ทรัพยากรที่เพิ่มขึ้น และการขาดกระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การเสื่อมโทรม

ของดินและแหล่งน้ำ ปัญหาขยะและมลพิษ รวมถึงความขัดแย้งในการใช้ทรัพยากรร่วมกันของคนในชุมชน

ลักษณะภูมิประเทศในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบลโป่งแดง มีสภาพพื้นที่ค่อนข้างราบเป็นบริเวณสองฝั่งคลองขยางในแนวเหนือ/ใต้ โดยจะลาดลงสู่คลองขยางแบบลักษณะ ลดต่ำลงในทิศใต้ตามแนวลำคลอง มีเทือกเขาสูงในด้านตะวันตกเฉียงเหนือ และทางด้านตะวันออกมีลำคลองสำคัญคือ คลองขยาง (คลองแม่ระกา) และคลองมะสัง พื้นที่ป่าชุมชน จำนวน 885 ไร่ เป็นชนิด ป่าเต็งรัง การหาของป่า เห็ดโคน, เห็ดเผาะ เดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน เห็ดเผาะ น้ำผึ้ง, ดอกก้าน เดือนกรกฎาคมถึงเดือนสิงหาคม หน่อไม้ เดือนกรกฎาคมถึงกันยายน ผักหวาน, ผักสาบ, พฤกษ์, ไข่มดแดง เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน ไม้ไผ่ เดือนพฤษภาคมถึงเดือนสิงหาคม (เครือข่ายป่าไม้ภาคพลเมือง, 2568) จำนวนประชากรทั้งหมด 9,317 คน ชาย 4,732 คน คิดเป็นร้อยละ 50.79 หญิง 4,585 คน คิดเป็นร้อยละ 49.21 จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 2,974 ครัวเรือน ความหนาแน่นเฉลี่ย 20.68 คน/ตร.กม.บ้านลานห้วยเดื่อ ตำบลโป่งแดง อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำนวนประชากรทั้งหมด 1,022 คน ชาย 505 คน หญิง 517 คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 308 ครัวเรือน (องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง, 2568)

การวิจัยนี้ ศึกษารูปแบบและกระบวนการการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบ้านลานห้วยเดื่อ ตำบลโป่งแดง อำเภอเมือง จังหวัดตาก และประเมินผลกระทบทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 คือ 1) ทาน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน 2) ปิยวาจา พูดจานารัก นานิยมนับถือ 3) อัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน 4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตัวให่เข้ากันได้ เพื่อให้การเจรจาการซื้อขายได้ความเรียบร้อย และเกิดความร่วมมือต่อกัน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสิ่งแว้ดล้อมจึงเป็นแนวทางหนึ่งของการพัฒนา ทั้งระดับชุมชนและประเทศชาติ ที่จะสามารถควบคุมการใช้และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแว้ดล้อมเพื่อประโยชน์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การศึกษาประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่มีในชุมชน หาสาเหตุของปัญหา การกำหนดแนว ทางแก้ไขปัญหาและแนวทางในการป้องกันปัญหา การตัดสินใจและการดำเนินการแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแว้ดล้อมของชุมชน อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแว้ดล้อมในชุมชนต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในการช่วยกันแก้ไขปัญหา หากการแก้ไขปัญหาและจัดการ

กับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสบความสำเร็จ ก็จะส่งผลให้ชุมชนนั้นมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์และสามารถนำไปสู่ความยั่งยืนได้ในอนาคต ความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นหัวใจสำคัญหรือเรียกได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ ซึ่งถือเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนปกครองตนเองหรือกำหนดวิถีชีวิตและอนาคตของชุมชนโดยคนในชุมชน โดยมีเป้าหมายให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงจุด แก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว สร้างความโปร่งใส รวมทั้งเป็นวิธีการที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สร้างความเป็นเจ้าของชุมชนร่วมกัน และเสริมสร้างประชาธิปไตยในท้องถิ่น (สุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย, 2568)

ดังนั้น การศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการบูรณาการแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นรากฐานทางความคิดและวิถีชีวิตของคนในชุมชน อันจะนำไปสู่กระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมวัฒนธรรม และความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ การศึกษาในครั้งนี้ไม่เพียงมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาการเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบร่วมกัน และความสามัคคีของคนในชุมชนในการดูแลและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเป็นธรรม อีกทั้ง ผลการศึกษายังสามารถนำไปใช้เป็นองค์ความรู้และแนวทางเชิงปฏิบัติในการกำหนดนโยบายหรือแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและคุณธรรมทางสังคม ตลอดจนสามารถใช้เป็นต้นแบบในการประยุกต์ใช้กับชุมชนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และการดำรงอยู่ของสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม ตามหลักสังคหวัตถุ 4
2. เพื่อพัฒนากระบวนการส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4
3. เพื่อหาแนวทางการในจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาฟื้นกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัยแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรบ้านห้วยเดื่อ ตำบลโป่งแดง อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำนวน 1,022 คน โดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

n กลุ่มตัวอย่าง
N จำนวนประชากร
e 0.05

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม โดยใช้แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เพื่อศึกษาการพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยลงพื้นที่นำแบบสอบถามเพื่อทำการสอบถามประชากรบ้านห้วยเดื่อ ตำบลโป่งแดง อำเภอเมือง จังหวัดตาก จำนวน 371 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

แจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญโดยใช้โปรแกรม SPSS แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสรุปและประมวลผลซึ่งจะนำไปสู่การสรุปเป็นผลงานวิจัยและแสดงให้เห็นแนวทางการพัฒนาฟื้นกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับข้อที่เกี่ยวกับการดำเนินงานโดยรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ด้านความเหมาะสมของกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ตามลำดับ โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อรายประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่ 1 อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 โดยรายประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงาน และรายประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อรายประเด็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63

2. เปรียบเทียบตัวแปรเพศกับศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test

พบว่า เพศชายมีความคิดเห็นต่อรายประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่ 2 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ขณะที่เพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อรายประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ ที่มุ่งศึกษาความเหมาะสมของการดำเนินงาน การวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการจัดการโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการดำเนินงานมีความเหมาะสมในระดับดี เนื่องจากมีการกำหนดแผนงานและแนวทางการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานตามบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้องและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างยังสะท้อนให้เห็นว่า การมีเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าใจทิศทางการทำงานร่วมกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติ และช่วยลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างกระบวนการดำเนินงาน เช่น ความล่าช้า ความไม่ต่อเนื่อง หรือความไม่เข้าใจในหน้าที่ อีกทั้งการมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถตรวจพบข้อบกพร่องระหว่างดำเนินงานและนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานโดยรวมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะหากมีการวางระบบงานที่ดีตั้งแต่ต้น จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานในทุกขั้นตอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจน และสามารถควบคุมคุณภาพของผลลัพธ์ได้อย่างต่อเนื่อง

4. ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ ที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ประโยชน์ที่ได้รับ และระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเชิงบวกว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ และสามารถสร้างประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการใช้งานจริง

การอำนวยความสะดวก และการสร้างคุณค่าต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างยังให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ และสะท้อนความต้องการของตนเอง ทำให้กระบวนการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทจริงมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้ดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ การสื่อสารข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ชัดเจน และเข้าใจง่าย ยังช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการรับรู้ เพิ่มความมั่นใจ และสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานในภาพรวม จากผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า รายประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่ 2 มีผลโดยตรงต่อระดับความพึงพอใจและทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มตัวอย่าง เพราะเมื่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสามารถตอบสนองความต้องการได้จริง ย่อมส่งผลให้เกิดการยอมรับ สนับสนุน และเห็นคุณค่าของการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จอย่างยั่งยืน

5. ศึกษาแนวทางการแก้ไขการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะพื้นฐาน และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ ความรู้ และบทบาทหน้าที่ มีผลต่อมุมมอง ความเข้าใจ และระดับความสำคัญที่แต่ละบุคคลให้ต่อการดำเนินงานแตกต่างกันออกไป โดยบุคคลที่มีพื้นฐานแตกต่างกันมักมีมุมมองต่อการดำเนินงานไม่เหมือนกันตามบริบทของตนเอง กลุ่มตัวอย่างยังเสนอว่า การดำเนินงานควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานการณ์ที่หลากหลาย รวมถึงควรเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายมีส่วนร่วมมากขึ้นในกระบวนการวางแผน การเสนอความคิดเห็น และการตัดสินใจ เนื่องจากการมีส่วนร่วมจะช่วยให้การดำเนินงานสะท้อนความต้องการที่แท้จริงของผู้เกี่ยวข้อง และลดช่องว่างระหว่างผู้ดำเนินงานกับผู้รับผลจากการดำเนินงาน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า รายประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่ 3 มีความสำคัญต่อการพัฒนาการดำเนินงานในระยะยาว เนื่องจากช่วยให้การบริหารจัดการสามารถตอบสนองต่อความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม เพิ่มความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง และส่งเสริมให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 จากผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในรายประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างแน่นอน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเชิงบวกของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ผลเชิงปริมาณที่อยู่ในระดับมากแสดงถึงการยอมรับต่อรูปแบบการดำเนินงาน ขณะที่ผลเชิงคุณภาพช่วยขยายความให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมองว่าการดำเนินงานที่มีระบบชัดเจนช่วยลดความสับสนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามบทบาท และลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างกระบวนการดำเนินงาน

การมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามผลเป็นระยะ ยังช่วยให้สามารถตรวจสอบข้อบกพร่อง ปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่เพียงการกำหนดแผนงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการควบคุมกำกับและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอด้วย

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการเชิงระบบ ซึ่งให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยทุกองค์ประกอบต้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ที่ระบุว่า การดำเนินงานที่มีโครงสร้างชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และมีระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่อง จะช่วยสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องได้มากขึ้น อันเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานโดยรวม

2. ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยการศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงาน

สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ความชัดเจนของการสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและทัศนคติเชิงบวก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดความพึงพอใจของผู้รับบริการที่ระบุว่า ความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังกับผลลัพธ์ที่ได้รับ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยในบทที่ 2 ที่ชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารที่ชัดเจนและการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานโดยรวม

3. ศึกษาแนวทางการแก้ไขการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานในแต่ละด้าน แม้ว่าผลการทดสอบทางสถิติจะแสดงให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกันยังคงมีมุมมอง ความคาดหวัง และการให้ความสำคัญต่อรายละเอียดของการดำเนินงานแตกต่างกันตามบริบทของตนเอง ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานหรือมีบทบาทหน้าที่ต่างกัน มักใช้เกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานไม่เหมือนกัน เช่น บางกลุ่มให้ความสำคัญกับความสะดวกในการปฏิบัติ บางกลุ่มให้ความสำคัญกับผลลัพธ์หรือความรวดเร็วในการดำเนินงาน ขณะที่บางกลุ่มให้ความสำคัญกับความชัดเจนของข้อมูลและขั้นตอน สิ่งเหล่านี้สะท้อนว่าปัจจัยส่วนบุคคลยังคงมีผลต่อการรับรู้แม้จะไม่ปรากฏความแตกต่างชัดเจนในเชิงสถิติ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งอธิบายว่าประสบการณ์ ความรู้ บทบาทหน้าที่ และบริบททางสังคมของแต่ละบุคคล มีผลต่อทัศนคติ การรับรู้ และการตีความต่อสถานการณ์ต่าง ๆ แตกต่างกัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยในบทที่ 2 ที่ระบุว่า ลักษณะพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาในการออกแบบหรือพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้นในทางปฏิบัติ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตำบลโป่งแดง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน โดยผลการวิจัยเชิงปริมาณช่วยสะท้อนภาพรวมของระดับความคิดเห็น ระดับความพึงพอใจ และแนวโน้มของการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อประเด็นที่ศึกษา ขณะที่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพช่วยขยายความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับเหตุผล มุมมอง และประสบการณ์ที่อยู่เบื้องหลังความคิดเห็นดังกล่าว ทำให้สามารถอธิบายผลการวิจัยได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น การเชื่อมโยงผลการวิจัยเข้ากับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานที่มีความเป็นระบบ มีการวางแผนที่ชัดเจน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม มีการสื่อสารที่ต่อเนื่อง และคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมาย ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความคิดเห็น ความพึงพอใจ และทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสะท้อนว่าการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่เพียงผลลัพธ์สุดท้าย แต่ยังรวมถึงกระบวนการดำเนินงานที่สามารถสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และยกระดับการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ **ข้อเสนอแนะ** 1. ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนอย่างเป็นระบบ การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน การมอบหมายบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถควบคุมคุณภาพของการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ควรส่งเสริมการสื่อสารที่ชัดเจนและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 3. ควรคำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมาย เช่น อาชีพ ประสบการณ์ ระดับความรู้ และบทบาทหน้าที่ ในการออกแบบหรือปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม และทำให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เกี่ยวข้องในแต่ละกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

เครือข่ายป่าไม้ภาคพลเมือง. ฐานข้อมูลป่าชมชน: บ่านลานห้วยเดื่อ. เรียกใช้เมื่อ 4 เมษายน 2558 จาก https://thaicfnet.org/cf/756.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย. “การมีส่วนร่วมของประชาชนกับหลักประชาธิปไตยในสังคมไทย”. รายงาน. สำนักงาน: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. หน้า 3 - 8.

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง. สภาพทั่วไป. เรียกใช้เมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2558 จาก https://www.pongdangtak.go.th/condition.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

ไตรสิกขา: กระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้*

THE THREEFOLD TRAINING (TRISIKKHĀ): A NEW PARADIGM FOR INSTRUCTIONAL ACTIVITY DESIGN

พระอธิการจำเป็น อองราช[1], รวีโรจน์ ศรีคำภา[2] และ เกรียงศักดิ์ ฟองคำ[3]

PhraAdhikarn Jamphen Aongrahch[1], Raweerose Sricompa[2] and Kriangsak Fongkham[3]

[1-3]บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

[1-3]Graduate Studies Mahachulalongkornrajavidyalaya University Phrae Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: drjampen555@gmail.com

วันที่รับบทความ : 1 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 3 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 5 มิถุนายน 2569

Received 1 June 2026; Revised 3 June 2026; Accepted 5 June 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา กระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยศึกษาการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ให้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในบริบทการศึกษาร่วมสมัย อันเนื่องมาจากกระบวนทัศน์การศึกษาที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นสำคัญ ส่งผลให้การพัฒนาด้านพฤติกรรม คุณธรรม จิตใจ และการรู้เท่าทันตนเองถูกแยกออกจากกระบวนการเรียนรู้หลัก การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเอกสารและสังเคราะห์องค์ความรู้จากหลักพุทธธรรมและแนวคิดด้านการออกแบบการเรียนรู้สมัยใหม่ เพื่ออธิบายศักยภาพของไตรสิกขาในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม

บทความนี้ชี้ให้เห็น (1) ไตรสิกขาไม่ควรถูกมองเป็นเพียงเนื้อหาคุณธรรมที่นำมาสอดแทรกในการเรียนการสอน แต่สามารถทำหน้าที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานของการออกแบบ

Citation:

*พระอธิการจำเป็น อองราช, รวีโรจน์ ศรีคำภา และ เกรียงศักดิ์ ฟองคำ. (2569). ไตรสิกขา: กระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1378-1394.

Phraadhikarn Jamphen Aongrahch, Raweerose Sricompa and Kriangsak Fongkham. (2026). The Threefold Training (Trisikkhā): A New Paradigm For Instructional Activity Design. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1378-1394.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

กิจกรรมการเรียนรู้ได้ (2) ศีล สมาธิ และปัญญา สามารถเกิดขึ้นพร้อมกันภายในกิจกรรมเดียว ผ่านการออกแบบกติกา กระบวนการมีส่วนร่วม การฝึกสติ และการคิดใคร่ครวญอย่างเป็นระบบ (3) บทบาทของครูควรเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาของผู้เรียน และ (4) ไตรสิกขาสามารถพัฒนาเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงการพัฒนาด้านความรู้ คุณธรรม และคุณภาพจิตใจเข้าด้วยกันอย่างสมดุล บทความนี้จึงเสนอแนวทางการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา โดยใช้กระบวนการ “ทำ หยุด เชื่อมโยง” และการสะท้อนคิดเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความรับผิดชอบ มีสติ และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ไตรสิกขา, การออกแบบ, กิจกรรม, การเรียนรู้, กระบวนทัศน์การศึกษา, ศีล สมาธิ ปัญญา

Abstract

This article aims to present the concept of the Threefold Training (Tri-Sikkha) as a new paradigm for designing learning activities. It examines the application of the Threefold Training comprising Morality (Sīla), Concentration (Samādhi), and Wisdom (Paññā) as a conceptual framework for learning design in contemporary educational contexts. This exploration is prompted by current educational paradigms that overemphasize academic achievement, consequently segregating behavioral, moral, mental, and self-aware development from the core learning process. Utilizing documentary analysis and a synthesis of Buddhist Dhamma principles alongside modern learning design concepts, this study elucidates the potential of the Threefold Training in fostering holistic learner development.

The findings indicate that: (1) The Threefold Training should not be perceived merely as moral content to be interspersed within instruction, but rather as an foundational infrastructure for designing learning activities. (2) Morality, concentration, and wisdom can be cultivated simultaneously within a

single activity through the strategic design of rules, participatory processes, mindfulness practices, and systematic reflection. (3)The role of educators must transition from knowledge transmitters to learning experience designers who facilitate students' behavioral, mental, and intellectual development. (4)The Threefold Training can be developed into a new paradigm for learning activity design that harmoniously integrates cognitive, moral, and emotional growth. Consequently, this article proposes a guideline for designing learning activities based on the Threefold Training, utilizing the "Action, Pause, and Connect" process and reflective thinking as vital mechanisms to promote deep learning. This approach ultimately aims to foster sustainable learner development, cultivating knowledgeable, responsible, mindful, and self-directed lifelong learners.

Keywords: Threefold Training (Tri-Sikkha), Learning Design, Learning Activities, Educational Paradigm, Sīla, Samādhi, Paññā

บทนำ

ในทศวรรษที่ผ่านมา วงการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับ “การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้” มากขึ้น เพราะมองว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิด วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสังคมยุคใหม่ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจึงได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าการรับความรู้จากผู้สอนเพียงฝ่ายเดียว (ทิศนา แขมมณี, 2564) แนวคิดดังกล่าวก่อให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้เชิงรุก และการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ ซึ่งมุ่งพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม แม้กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้ดี แต่ส่วนใหญ่มักเน้นผลสัมฤทธิ์ด้านสติปัญญาและทักษะการทำงานมากกว่าการพัฒนาด้านจิตใจ คุณธรรม และสมาธิ ส่งผลให้การปลูกฝังคุณธรรมยังถูกจัดเป็นกิจกรรมเสริมแยกต่างหาก เช่น การสวดมนต์ การอบรม หรือการนั่งสมาธิก่อนเรียน โดยไม่ได้เชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่าง

เป็นระบบ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2562) ผลจากการแยกการพัฒนาด้านความรู้ จิตใจ และคุณธรรมออกจากกัน ทำให้ผู้เรียนพัฒนาได้เพียงบางมิติ กล่าวคือ แม้ผู้เรียนจะมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่กลับขาดสติ ความมั่นคงทางอารมณ์ และทักษะในการจัดการตนเอง นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมที่ไม่เชื่อมโยงสมาธิและจริยธรรมเข้ากับเนื้อหาวิชา ยังทำให้ผู้เรียนมองว่าคุณธรรมเป็นเรื่องแยกจากชีวิตจริง ทั้งที่การคิด การตัดสินใจ และการกระทำล้วนสัมพันธ์กับสภาวะจิตใจและคุณค่าทางศีลธรรมอย่างใกล้ชิด ดังนั้น การออกแบบการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกสติ การใคร่ครวญ และการตระหนักรู้ตนเองควบคู่กับการเรียนวิชาการ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุลทั้งด้านปัญญา อารมณ์ และพฤติกรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) แนวโน้มการศึกษาร่วมสมัยมุ่งเน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการการพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ มีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม อันนำไปสู่การพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญาและจิตใจ

ไตรสิกขาซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ถือเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และความรู้ความเข้าใจ โดยพระพุทธเจ้าทรงวางหลักไตรสิกขาไว้เพื่อเป็นแนวทางในการฝึกฝนและพัฒนาชีวิตของมนุษย์อย่างเป็นระบบ เริ่มจากการควบคุมความประพฤติทางกายและวาจาให้เรียบร้อยด้วยศีล การฝึกจิตให้มีความมั่นคงตั้งมั่นด้วยสมาธิ และการพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันความจริงของชีวิตตามหลักไตรลักษณ์ อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องและเกิดความหลุดพ้นจากความทุกข์ (อง.ติก. 20/87/296) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ที่ผ่านมาการจัดการศึกษามักนำไตรสิกขามาใช้ในลักษณะแยกส่วน โดยมองเป็นเพียงเนื้อหาวิชาที่ต้องสอนมากกว่าการใช้เป็นกรอบในการออกแบบการเรียนรู้แบบองค์รวม กล่าวคือ ศีลถูกจำกัดอยู่ในวิชาคุณธรรม สมาธิอยู่ในกิจกรรมเสริม และปัญญาถูกเน้นเฉพาะด้านวิชาการ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถเชื่อมโยงศีล สมาธิ และปัญญาเข้าด้วยกันในฐานะกระบวนการพัฒนาชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งที่หลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการที่เกื้อกูลกัน โดยศีลช่วยควบคุมพฤติกรรม สมาธิช่วยพัฒนาจิตใจ และปัญญาช่วยให้เข้าใจความจริงและดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น การออกแบบการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขาจึงควรมุ่งให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ มีสติ และคิดวิเคราะห์ควบคู่กันไป เพื่อพัฒนาทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และคุณภาพจิตใจอย่างสมดุล

(ทิศนา แขมมณี, 2564) ด้วยเหตุนี้ นักการศึกษาทางพระพุทธศาสนาหลายท่านจึงเสนอว่า ไตรสิกขาไม่ควรถูกจำกัดเพียงการเป็น “เนื้อหาสาระ” ในรายวิชาเท่านั้น แต่ควรใช้เป็น “กรอบในการออกแบบการศึกษา” ทั้งระบบ กล่าวคือ ทุกกิจกรรมการเรียนรู้ควรส่งเสริมศีล สมาธิ และปัญญาไปพร้อมกัน เพื่อให้การศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ความประพฤติ และคุณภาพจิตใจ อันสอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดของการศึกษาในพระพุทธศาสนา

แนวคิดดังกล่าวมีเป้าหมายสำคัญในการปรับเปลี่ยนมุมมองต่อการจัดการศึกษา จากเดิมที่มองไตรสิกขาเป็นเพียงสาระทางพระพุทธศาสนาที่ใช้สอนในรายวิชา มาเป็น “กระบวนทัศน์ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้” ที่สามารถบูรณาการได้กับทุกศาสตร์และทุกกระบวนการเรียนรู้ กล่าวคือ ศีล สมาธิ และปัญญา มิได้ทำหน้าที่เพียงเป็นเนื้อหาสำหรับท่องจำ แต่เป็นโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และการคิดของผู้เรียนไปพร้อมกัน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561) การออกแบบกิจกรรมตามแนวไตรสิกขาจึงเริ่มตั้งแต่การกำหนดกติกาและบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมวินัย ความรับผิดชอบ และการเคารพซึ่งกันและกัน อันเป็นมิติของศีล ขณะเดียวกัน ผู้สอนยังต้องจัดช่วงเวลาและวิธีการเรียนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความจดจ่อ มีสติ และมีความสงบภายใน ซึ่งสะท้อนมิติของสมาธิ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2563) กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ สรุปองค์ความรู้ และเชื่อมโยงประสบการณ์ด้วยเหตุผลของตนเอง อันนำไปสู่การเกิดปัญญาอย่างแท้จริง คุณธรรมจึงไม่ถูกแยกเป็นกิจกรรมเสริม แต่กลายเป็นส่วนหนึ่งของทุกขั้นตอนการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณภาพจิตใจ

บทความนี้ จึงมุ่งนำเสนอแนวคิดไตรสิกขาในฐานะกระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมุ่งวิเคราะห์บทบาทของศีล สมาธิ และปัญญา ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา การศึกษานี้ต้องการชี้ให้เห็นว่าไตรสิกขาไม่ควรถูกจำกัดอยู่เพียงเนื้อหาทางพระพุทธศาสนาในรายวิชาเท่านั้น แต่สามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมุ่งศึกษาวิธีการบูรณาการหลักศีลเพื่อสร้างวินัยและความรับผิดชอบ หลักสมาธิเพื่อส่งเสริมสติและความจดจ่อ และหลักปัญญาเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้อย่างมีเหตุผล อันจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทั้งความรู้ คุณธรรม และคุณภาพจิตใจของ

ผู้เรียนควบคู่กันไป ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมร่วมสมัยและเป้าหมายของการพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์ตามแนวพระพุทธศาสนา

กระบวนทัศน์การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา: ข้อจำกัดและช่องว่าง

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในอดีตส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นสำคัญ โดยให้ความสำคัญกับเนื้อหา ทักษะ และการวัดผลตามหลักสูตรมากกว่าการพัฒนาคุณภาพจิตใจของผู้เรียน แม้จะมีการนำกิจกรรมด้านคุณธรรมและสมาธิเข้ามาใช้บ้าง แต่ก็มักดำเนินการในลักษณะแยกส่วนและไม่เชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้โดยตรง ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา อันนำไปสู่ช่องว่างสำคัญของกระบวนทัศน์การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา ได้แก่

1) กระบวนทัศน์เดิม การแยกส่วนระหว่างพุทธพิสัยกับทักษะพิสัย กระบวนทัศน์การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในอดีตส่วนใหญ่อาศัยแนวคิดการจำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ตาม Taxonomy ของ Bloom ซึ่งแบ่งออกเป็นด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย (แต่ในทางปฏิบัติกลับมุ่งเน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัยหรือความรู้ความจำเป็นสำคัญ ขณะที่ด้านจิตพิสัยซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณธรรม ค่านิยม และการควบคุมตนเอง มักถูกแยกไปเป็นกิจกรรมเสริม เช่น กิจกรรมลูกเสือ จิตอาสา หรือชั่วโมงคุณธรรม โดยไม่ได้เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในชั้นเรียนโดยตรง (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554) ส่งผลให้ผู้เรียนจำนวนมากมีความสามารถด้านวิชาการและการคิดวิเคราะห์ แต่ขาดวินัย ขาดสมาธิ และไม่สามารถจัดการอารมณ์หรือพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม จึงเกิดปัญหาผู้เรียน “คิดเก่งแต่ใจฟุ้งซ่าน” หรือมีความรู้แต่ไม่สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาชีวิตและสังคมได้อย่างสมดุล

2) ข้อจำกัดของการ “สอดแทรกคุณธรรม” ข้อจำกัดสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน คือ การ “สอดแทรกคุณธรรม” มักดำเนินในลักษณะเพิ่มเติมภายหลังหรือใช้เพียงเป็นกิจกรรมประกอบ มิได้ถูกออกแบบให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างการเรียนรู้อย่างแท้จริง ตัวอย่างเช่น การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ที่มุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์และการทำงานกลุ่ม แต่ใช้วิธีสอนเรื่องความซื่อสัตย์เพียงการกำชับไม่ให้ลอกงาน ซึ่งเป็นเพียงการตั้งกฎระเบียบ มิใช่การสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ทางศีลธรรมจากการปฏิบัติด้วยตนเอง ขณะเดียวกัน การฝึกสมาธิก็มักถูกจำกัดอยู่เพียงการนั่งหลับตาหรือการ

ทำกิจกรรมสงบนิ่งช่วงสั้น ๆ ก่อนเรียน โดยไม่ได้เชื่อมโยงกับกระบวนการคิด การพิจารณา หรือการเรียนรู้เชิงลึก ส่งผลให้สมาธิถูกแยกออกจากการใช้ปัญญา และไม่สามารถพัฒนาเป็นทักษะภายในที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้จริง

3) ช่องว่างที่ต้องการกระบวนทัศน์ใหม่ ช่องว่างสำคัญของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน คือ การขาดกระบวนทัศน์ที่สามารถเชื่อมโยงการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาให้เป็นกระบวนการเดียวกันอย่างสมดุล การเรียนรู้ส่วนใหญ่มักแยกการพัฒนาด้านคุณธรรมออกจากการเรียนด้านวิชาการ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับความรู้ แต่ไม่สามารถพัฒนาความมั่นคงทางจิตใจและการควบคุมตนเองควบคู่กันได้ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล, 2563) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีกระบวนทัศน์ใหม่ที่ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้จริยธรรมและสมาธิเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติจริงภายในกระบวนการเรียนรู้ มิใช่เกิดจากการตักเตือน การบังคับ หรือข้อห้ามเพียงอย่างเดียว เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า กระบวนทัศน์การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมาเน้นพัฒนาด้านความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นหลัก ขณะที่การพัฒนาด้านจิตใจ คุณธรรม และสมาธิมักถูกแยกออกเป็นกิจกรรมเสริม ทำให้ผู้เรียนแม้จะมีความรู้และทักษะการคิด แต่ขาดวินัย สมาธิ และการควบคุมตนเอง นอกจากนี้ การสอดแทรกคุณธรรมส่วนใหญ่มักเป็นเพียงการตักเตือนหรือกำหนดกฎระเบียบ มิได้เกิดจากการออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จึงเกิดช่องว่างสำคัญที่จำเป็นต้องมีกระบวนทัศน์ใหม่ในการบูรณาการพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาให้เป็นกระบวนการเรียนรู้เดียวกันอย่างสมดุลและยั่งยืน

ไตรสิกขาในมุมมองเชิงโครงสร้างมากกว่าเนื้อหาสำหรับการสอน

ไตรสิกขาในพระพุทธศาสนาโดยทั่วไปมักถูกนำเสนอในฐานะเนื้อหาทางธรรมที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนด้านศีลธรรมและจริยศึกษา อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในมิติที่ลึกยิ่งขึ้น จะพบว่าไตรสิกขามิได้เป็นเพียงหลักธรรมสำหรับการจดจำหรืออธิบายเชิงทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังสามารถมองในฐานะ “โครงสร้างของการพัฒนามนุษย์” ที่เชื่อมโยงพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ แนวคิดดังกล่าวเปิดมุมมองใหม่ต่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ศีล สมาธิ และปัญญาเป็นกลไกสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมด มิใช่เพียง

สาระที่แยกสอนเป็นรายหัวข้อเท่านั้น โดยไตรสิกขาในมุมมองเชิงโครงสร้างมากกว่าเนื้อหาสำหรับการสอน ได้แก่

ไตรสิกขาในฐานะ “โครงสร้างสามมิติ” ของกิจกรรม

ในประเด็นนี้ แนวคิดสำคัญ คือ การเปลี่ยนมุมมองจากการสอนไตรสิกขาแบบแยกส่วน มาเป็นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้ศีล สมาธิ และปัญญาเกิดขึ้นพร้อมกันภายในกระบวนการเดียว กล่าวคือ ผู้เรียนไม่เพียงได้รับความรู้ทางวิชาการ แต่ยังได้ฝึกวินัย ความรับผิดชอบ การมีสติ และการคิดอย่างมีเหตุผลควบคู่กันไป กิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องถูกออกแบบให้ทุกขั้นตอนสามารถพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาอย่างสัมพันธ์กัน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2555) ซึ่งสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

มิติ	องค์ประกอบของไตรสิกขา	คำถามในการออกแบบกิจกรรม
มิติโครงสร้างเชิงพฤติกรรม	ศีล	กิจกรรมนี้มีกติกาหรือขอบเขตที่ชัดเจนให้ผู้เรียนปฏิบัติตามเองได้หรือไม่
มิติโครงสร้างเชิงจิตใจ	สมาธิ	กิจกรรมนี้มีช่วงเวลา/จังหวะที่ให้ผู้เรียนหยุด จดจ่อ และรู้สึกตัวอยู่กับปัจจุบันหรือไม่
มิติโครงสร้างเชิงปัญญา	ปัญญา	กิจกรรมนี้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเชื่อมโยง สังเคราะห์ และสรุปความรู้ด้วยตนเองหรือไม่

2) ความแตกต่างจากแนวคิดเดิม แนวคิดไตรสิกขาในฐานะโครงสร้างของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ มีความแตกต่างจากแนวคิดการจัดการศึกษาแบบเดิมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการมองความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ คุณธรรม และการพัฒนาจิตใจ จากเดิมที่มักแยกการเรียนรู้แต่ละด้านออกจากกัน มาเป็นการบูรณาการให้เกิดขึ้นพร้อมกันในทุกกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่

(1) แนวคิดเดิม สอนศีล คือ การบอกว่าอะไรดีชั่ว แล้วให้ทำตาม ส่วนแนวคิดใหม่ คือ การออกแบบกิจกรรมให้ศีลเกิดจากกติกาที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมสร้างและปฏิบัติตามโดยธรรมชาติ

(2) แนวคิดเดิม สอนสมาธิ คือ การนั่งหลับตา 5 นาทีก่อนเรียน ส่วนแนวคิดใหม่ คือ การออกแบบจังหวะกิจกรรมให้มี “ช่วงหยุดคิด” “ช่วงฟังอย่างลึกซึ้ง” หรือ “ช่วงทำงานเงียบ ๆ” เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหา

(3) แนวคิดเดิม สอนปัญญา คือ ครูอธิบายสรุปให้ฟัง ส่วนแนวคิดใหม่ คือ การออกแบบกระบวนการให้ผู้เรียนสรุป เชื่อมโยง และขยายผลด้วยปัญญาของตนเอง

สรุปได้ว่า ไตรสิกขาในมุมมองเชิงโครงสร้างมุ่งเปลี่ยนบทบาทของศีล สมาธิ และปัญญา จากการเป็นเพียงเนื้อหาสำหรับสอน มาเป็นองค์ประกอบหลักในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอน โดยเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาไปพร้อมกันภายในกิจกรรมเดียว แนวคิดนี้แตกต่างจากการศึกษาแบบเดิมที่แยกคุณธรรม สมาธิ และความรู้เป็นคนละส่วน เพราะมุ่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดวินัย สติ และการคิดวิเคราะห์จากการลงมือปฏิบัติจริง การออกแบบกิจกรรมจึงไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นการสร้างประสบการณ์ที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุลทั้งด้านความคิดและจิตใจ อันนำไปสู่การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการผนวกไตรสิกขาเข้ากับโมเดลกิจกรรมร่วมสมัย

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยรูปแบบกิจกรรมที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายในของมนุษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2561) แนวคิดไตรสิกขาจึงสามารถนำมาบูรณาการเข้ากับโมเดลกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมสมัยได้อย่างเหมาะสม เพราะช่วยเชื่อมโยงการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาให้ดำเนินไปพร้อมกัน การผนวกไตรสิกขาเข้ากับกระบวนการเรียนรู้สมัยใหม่ ไม่เพียงช่วยเสริมประสิทธิภาพด้านการคิดและการปฏิบัติ แต่ยังช่วยสร้างสติ วินัย และความรับผิดชอบภายในของผู้เรียนอีกด้วย ดังนั้น จึงเกิดแนวคิดเชิงบูรณาการที่นำหลักศีล สมาธิ และปัญญาไปประยุกต์ใช้ร่วมกับโมเดลกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมสมัยในหลากหลายรูปแบบ ได้แก่

1) การจับคู่ไตรสิกขากับองค์ประกอบของกิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรมการเรียนรู้โดยทั่วไปประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ เป้าหมายของการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรม และบรรยากาศหรือกฎกติกาในการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของผู้เรียนทั้งด้านความคิดและพฤติกรรม บทความนี้จึงเสนอแนวคิดในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยผนวกหลักไตรสิกขาเข้าไปในทุกองค์ประกอบ เพื่อให้ศีล สมาธิ และปัญญาเกิดขึ้นพร้อมกันภายในกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

(1) เป้าหมาย ต้องครอบคลุมทั้งพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญา การกำหนดเป้าหมายของกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ควรมุ่งเพียงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมการพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสม ความมีวินัย และความรับผิดชอบควบคู่กันไป นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีจิตใจที่มั่นคง มีสติรู้ตัว และสามารถใช้ปัญญาในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2565)

(2) กระบวนการ ต้องมีจังหวะแห่งการกระทำ (ศีล) การหยุดนิ่ง (สมาธิ) และการคิดเชื่อมโยง (ปัญญา) กระบวนการจัดกิจกรรมควรออกแบบให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติอย่างมีระเบียบและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน อันเป็นมิติของศีล พร้อมทั้งมีช่วงเวลาแห่งความสงบการจดจ่อ หรือการใคร่ครวญเพื่อพัฒนาสมาธิ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดเชื่อมโยง วิเคราะห์และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาปัญญา

(3) บรรยากาศ/กฎกติกา ต้องเอื้อให้เกิดสมาธิและปัญญา บรรยากาศในการเรียนรู้ควรส่งเสริมความสงบ ความเคารพซึ่งกันและกัน และลดสิ่งรบกวนที่ทำให้ผู้เรียนขาดสมาธิ ขณะเดียวกัน กฎกติกาควรเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้โดยไม่เกิดการตัดสินหรือกดดันทางความคิด

2) ตัวอย่างการออกแบบกิจกรรมด้วยกระบวนทัศน์ไตรสิกขา

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ไตรสิกขามุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาไปพร้อมกันภายในกิจกรรมเดียว มิใช่มุ่งเพียงการสร้างความรู้ทางวิชาการเท่านั้น กิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกความรับผิดชอบ การมีสติ และการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ตัวอย่างหนึ่งที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวได้อย่างชัดเจน คือ กิจกรรมการอภิปรายกลุ่มเพื่อแก้ไขโจทย์ปัญหา ซึ่งผู้เรียนจะได้เรียนรู้ทั้งการ

ทำงานร่วมกัน การรับฟังผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ และการใช้เหตุผลในการสรุปคำตอบ โดยสามารถสรุปองค์ประกอบของกิจกรรมตามแนวไตรสิกขาออกมาเป็นตารางได้ ดังนี้

มิติไตรสิกขา	การออกแบบกิจกรรม
ศีล	ผู้เรียนร่วมกันกำหนดกติกา พูดทีละคน ฟังโดยไม่ขัดจังหวะ ใช้ภาษาให้เกียรติกัน กติกานี้ไม่ใช่ครูบังคับ แต่เกิดจากความตกลง
สมาธิ	ระหว่างฟังเพื่อนพูด ให้จดจ่อที่เนื้อหาโดยไม่คิดตอบโต้ทันที และมี “เวลาหยุดคิด 30 วินาที” ก่อนตอบทุกครั้ง
ปัญญา	หลังอภิปราย ให้ผู้เรียนแต่ละคนสรุป “ข้อคิดที่ได้” และ “หลักการที่นำไปใช้ได้” พร้อมเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม

กิจกรรมลักษณะนี้แตกต่างจากแนวทางการสอนแบบเดิม เพราะมิได้นำศีล สมาธิ และปัญญามาสอดแทรกภายหลัง แต่ได้ออกแบบให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างกิจกรรมตั้งแต่ต้น ผู้เรียนจึงได้ฝึกความรับผิดชอบ การเคารพกติกา และการรับฟังผู้อื่นไปพร้อมกับการเรียนรู้ขณะเดียวกัน กระบวนการอภิปรายยังช่วยพัฒนาสมาธิผ่านการจดจ่อและการควบคุมอารมณ์ส่วนการวิเคราะห์ปัญหาและการแลกเปลี่ยนเหตุผลร่วมกัน เป็นกระบวนการสร้างปัญญาที่เกิดขึ้นภายในกิจกรรมโดยตรง ทำให้การเรียนรู้เชื่อมโยงทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และความคิดอย่างบูรณาการ (วัฒนา ระงับทุกข์, 2564)

สรุปได้ว่า กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่ผนวกไตรสิกขาเข้ากับโมเดลกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมสมัย มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยนำศีล สมาธิ และปัญญาเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมาย กระบวนการ และบรรยากาศการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน แนวคิดนี้ช่วยให้กิจกรรมการเรียนรู้ไม่เพียงพัฒนาความรู้ทางวิชาการ แต่ยังส่งเสริมวินัย สติ ความรับผิดชอบ และการคิดอย่างมีเหตุผลควบคู่กัน ตัวอย่างเช่น กิจกรรมอภิปรายกลุ่มเพื่อแก้ปัญหา ที่ผู้เรียนได้ฝึกการเคารพกติกา การฟังอย่างมีสติ และการสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง จึงทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างบูรณาการและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

ไตรสิกขา: กระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

ในบริบทของการศึกษาร่วมสมัย การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้มิได้มุ่งเพียงการถ่ายทอดความรู้หรือพัฒนาทักษะทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพจิตใจ คุณธรรม และความสามารถในการดำเนินชีวิตของผู้เรียนควบคู่กันไป อย่างไรก็ตาม กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา มักแยกการพัฒนาด้านความรู้ จริยธรรม และสมาธิออกจากกัน ทำให้ผู้เรียนจำนวนมากแม้จะมีความสามารถทางวิชาการ แต่ยังขาดวินัย สติ และการควบคุมตนเอง ด้วยเหตุนี้ แนวคิดไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา จึงถูกนำมาเสนอในฐานะ “กระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้” ที่มุ่งบูรณาการการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาเข้าไว้ในกระบวนการเดียวกัน เพื่อให้กิจกรรมการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างสมดุล ครอบคลุม และยั่งยืน ทั้งในด้านความคิด การปฏิบัติ และคุณภาพภายในของมนุษย์ ซึ่งกระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) สาระสำคัญของกระบวนทัศน์ใหม่ สาระสำคัญของกระบวนทัศน์ใหม่นี้ตั้งอยู่บนฐานคิดที่มุ่งพัฒนาการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาอย่างเป็นองค์รวม โดยมองว่าการศึกษามิใช่เพียงกระบวนการถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ทั้งภายในและภายนอก กระบวนทัศน์ดังกล่าวจึงให้ความสำคัญกับการออกแบบกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการปฏิบัติ การมีสติ และการคิดวิเคราะห์ควบคู่กันไป เพื่อให้การเรียนรู้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความคิด พฤติกรรม และคุณภาพจิตใจได้อย่างแท้จริง ได้แก่

(1) กิจกรรมหนึ่งต้องเกิดทั้ง 3 มิติ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการพัฒนาปัญญาหรือความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ต้องมีโครงสร้างที่ช่วยฝึกพฤติกรรมและจิตใจควบคู่กันไปด้วย กล่าวคือ ผู้เรียนต้องได้ฝึกความรับผิดชอบ การเคารพกติกา การมีสติ และการคิดวิเคราะห์ภายในกิจกรรมเดียวกัน เพื่อให้การเรียนรู้เกิดความสมดุลทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา

(2) ศีล สมาธิ ปัญญา ไม่ใช่ลำดับตายตัว ไตรสิกขามิได้เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินตามลำดับอย่างตายตัวเสมอไป แต่สามารถเกิดขึ้นสัมพันธ์และเกื้อกูลกันได้ตามบริบทของกิจกรรม บางกิจกรรมอาจเริ่มจากการสร้างสมาธิและความสงบภายในก่อน แล้วจึงนำไปสู่การคิดวิเคราะห์และการกำหนดกติกาหรือพฤติกรรมใหม่ร่วมกันของผู้เรียน

(3) ครูคือผู้ออกแบบโครงสร้าง ไม่ใช่ผู้ควบคุมศีลหรือผู้ให้ปัญญาแต่เพียงผู้เดียว บทบาทของครูในกระบวนทัศน์ใหม่นี้ คือ การออกแบบสภาพแวดล้อมและกระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดศีล สมาธิ และปัญญาด้วยตนเอง ครูจึงทำหน้าที่สร้างกติกาที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม ออกแบบจังหวะกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดสติและความจดจ่อ รวมทั้งใช้คำถามหรือสถานการณ์กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นพบความรู้และข้อคิดด้วยกระบวนการคิดของตนเอง

2) ข้อแตกต่างกับกระบวนทัศน์เดิมอย่างชัดเจน กระบวนทัศน์การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขามีความแตกต่างจากแนวคิดการศึกษาแบบเดิมอย่างชัดเจน ทั้งในด้านเป้าหมาย บทบาทของครู และกระบวนการพัฒนาผู้เรียน แนวคิดเดิมมักเน้นการถ่ายทอดความรู้และการวัดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเป็นสำคัญ ขณะที่กระบวนทัศน์ใหม่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความแตกต่างดังกล่าวสามารถอธิบายให้เห็นได้อย่างชัดเจนผ่านการเปรียบเทียบในรูปแบบตาราง ดังนี้

ประเด็น	กระบวนทัศน์เดิม	กระบวนทัศน์ใหม่ (ไตรสิกขา)
บทบาทของศีล	สอนคุณธรรม แยกจากกิจกรรมหลัก	ออกแบบกติกาที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ
บทบาทของสมาธิ	กิจกรรมแยก (นั่งสมาธิ ก่อนเรียน)	จังหวะในกิจกรรม (หยุดคิด ฟังลึก ทำงานเงียบ)
บทบาทของปัญญา	ครูสรุปให้ หรือให้ผู้เรียนสรุปอย่างอิสระ	ออกแบบคำถาม/ขั้นตอนที่นำไปสู่การสรุปเชิงสัมพันธ์
การประเมิน	แยกประเมินความรู้ ประเมินพฤติกรรม ประเมินจิตใจ	ประเมินจากกระบวนการทำกิจกรรมว่าเกิดทั้ง 3 มิติหรือไม่

3) หลักการปฏิบัติสำหรับนักออกแบบกิจกรรม การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ไตรสิกขาจำเป็นต้องอาศัยหลักการปฏิบัติที่ช่วยให้ศีล สมาธิ และปัญญาเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมภายในกระบวนการเรียนรู้ นักออกแบบกิจกรรมจึงต้องคำนึงถึงทั้งเป้าหมาย วิธีดำเนินกิจกรรม บรรยากาศ และบทบาทของผู้เรียนควบคู่กันไป มิใช่มุ่งเพียงการ

ถ่ายทอดเนื้อหาหรือการวัดผลทางวิชาการเท่านั้น หลักการสำคัญคือการสร้างประสบการณ์ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ มีสติ และเกิดการคิดใคร่ครวญด้วยตนเอง ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติสำคัญ ได้แก่

(1) เริ่มต้นด้วยการตั้งคำถามสามมิติ ก่อนออกแบบกิจกรรมทุกครั้ง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวไตรสิกขาควรเริ่มจากการตั้งคำถามที่ครอบคลุมทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญา เพื่อให้กิจกรรมสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ผู้สอนจึงต้องพิจารณาว่ากิจกรรมนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนฝึกความรับผิดชอบหรือการเคารพกติกาอย่างไร จะมีช่วงเวลาใดที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความจดจ่อและมีสติ รวมทั้งจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สรุป และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้ในรูปแบบใด

(2) ออกแบบจังหวะ (ทำ หยุด เชื่อมโยง) ให้เกิดขึ้นเป็นลูกโซ่ในกิจกรรมเดียว กิจกรรมการเรียนรู้ควรมีจังหวะที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากช่วงของการลงมือปฏิบัติหรือการมีส่วนร่วม จากนั้นจึงมีช่วงหยุดนิ่งเพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวน สังเกตตนเอง หรือจดจ่อกับสิ่งที่กำลังเรียนรู้ แล้วจึงเข้าสู่กระบวนการเชื่อมโยง วิเคราะห์ และสรุปความหมายของประสบการณ์ที่เกิดขึ้น การออกแบบลักษณะนี้จะช่วยให้ศีล สมาธิ และปัญญาทำงานสัมพันธ์กันภายในกิจกรรมเดียว

(3) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกติกาและสะท้อนผล การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาหรือแนวปฏิบัติร่วมกัน จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบและยอมรับกติกาด้วยความเข้าใจมากกว่าการถูกบังคับ ขณะเดียวกัน การสะท้อนผลหลังจบกิจกรรมยังช่วยให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ถึงสิ่งที่เกิดขึ้น ทั้งข้อดี ปัญหา และแนวทางปรับปรุง อันเป็นกระบวนการพัฒนาปัญญาที่ทำให้ไตรสิกขาเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะเป็นวงจร

4) ตัวอย่างกิจกรรมที่ออกแบบด้วยกระบวนทัศน์นี้ กิจกรรมการเขียนสะท้อนคิดจากประสบการณ์ เป็นตัวอย่างของการออกแบบการเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ไตรสิกขาที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยผู้เรียนต้องมีวินัยและความซื่อสัตย์ต่อการถ่ายทอดประสบการณ์ของตนเอง อันเป็นมิติของศีล ขณะเดียวกัน การหยุดทบทวนความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างตั้งใจ ยังช่วยให้เกิดความสงบและการรู้เท่าทันตนเอง ซึ่งเป็นมิติของสมาธิ จากนั้น ผู้เรียนจะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาวิเคราะห์ เชื่อมโยง และสรุปเป็นข้อคิดหรือองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง อันเป็นกระบวนการพัฒนาปัญญาที่เกิดขึ้นผ่านการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง ได้แก่

(1) ศีล การกำหนดให้ผู้เรียนเขียนด้วยลายมือ ไม่คัดลอกผลงานผู้อื่น และปฏิบัติตามเวลาที่กำหนด เป็นการฝึกความมีวินัย ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ต่อตนเอง กติกาเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้การควบคุมตนเองและเคารพกระบวนการเรียนรู้อย่างจริงจัง

(2) สมาธิ การสร้างบรรยากาศที่สงบ เช่น การเปิดเพลงบรรเลงเบา ๆ หรือการรักษาความเงียบภายในห้องเรียน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความจดจ่อและมีสมาธิกับความคิดของตนเอง ขณะเดียวกัน การที่ครูไม่พูดแทรกยังช่วยเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนได้ใคร่ครวญและรับรู้ภายในอย่างต่อเนื่อง

(3) ปัญญา หลังจากการเขียน ผู้เรียนจะได้กลับมาอ่านและพิจารณาสิ่งที่ตนเองถ่ายทอดออกมา พร้อมทั้งเลือกข้อความสำคัญและเขียนสิ่งที่ค้นพบใหม่จากประสบการณ์นั้น กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ เข้าใจตนเอง และสร้างองค์ความรู้หรือข้อคิดใหม่ด้วยปัญญาของตนเอง

กิจกรรมนี้แม้ใช้เวลาเพียงประมาณ 15 นาที แต่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ครบทั้งสามมิติของไตรสิกขา กล่าวคือ ผู้เรียนได้ฝึกวินัยและความรับผิดชอบจากการปฏิบัติตามกติกา อันเป็นมิติของศีล ขณะเดียวกัน บรรยากาศที่สงบและการจดจ่อกับการเขียนช่วยพัฒนาสมาธิและการรู้เท่าทันตนเอง ส่วนการสรุปข้อคิดและสิ่งที่ค้นพบจากประสบการณ์ยังช่วยเสริมสร้างปัญญาและการคิดใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงทั้งพฤติกรรม จิตใจ และความคิดไปพร้อมกัน

สรุปได้ว่า ไตรสิกขาในฐานะกระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่บูรณาการการพัฒนาด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาเข้าไว้ในกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมองศีล สมาธิ และปัญญาเป็นโครงสร้างพื้นฐานของกิจกรรมทุกขั้นตอน มิใช่เพียงเนื้อหาสำหรับการสอน แนวคิดนี้ช่วยปรับบทบาทของการศึกษาให้มุ่งสร้างประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้ฝึกวินัย การมีสติ และการคิดวิเคราะห์ควบคู่กันไป พร้อมทั้งเปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของผู้เรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุลทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และคุณภาพจิตใจอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

บทความเรื่อง “ไตรสิกขา: กระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้” มุ่งเสนอแนวคิดใหม่ในการจัดการศึกษา โดยนำหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา มาใช้เป็นโครงสร้างของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ มิใช่เพียงเนื้อหาสำหรับการสอนเชิงทฤษฎีเท่านั้น แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นจากข้อจำกัดของกระบวนทัศน์การศึกษาแบบเดิมที่มักแยกการพัฒนาด้านความรู้ จิตใจ และพฤติกรรมออกจากกัน ส่งผลให้ผู้เรียนแม้จะมีความสามารถทางวิชาการ แต่ยังขาดวินัย สติ และการควบคุมตนเอง บทความนี้จึงเสนอให้กิจกรรมการเรียนรู้ทุกกิจกรรมต้องออกแบบให้เกิดทั้งสามมิติไปพร้อมกัน คือ การฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมผ่านกติกาและความรับผิดชอบ การฝึกจิตใจให้เกิดความจดจ่อและรู้ตัว และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สรุป และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวมทั้งภายนอกและภายใน

นอกจากนี้ บทความยังเสนอแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับนักออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นการออกแบบกระบวนการที่เชื่อมโยงศีล สมาธิ และปัญญาเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เช่น การตั้งคำถามสามมิติ การออกแบบจังหวะ “ทำ–หยุด–เชื่อมโยง” และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างกติกาและสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การอภิปรายกลุ่มและการเขียนสะท้อนคิดจากประสบการณ์ แสดงให้เห็นว่าแม้กิจกรรมจะใช้เวลาไม่นาน แต่หากออกแบบอย่างเหมาะสมก็สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ครบทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ดังนั้น ไตรสิกขาจึงมิใช่เพียงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา แต่สามารถพัฒนาเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการศึกษาร่วมสมัย และช่วยสร้างมนุษย์ที่มีทั้งความรู้ คุณธรรม และคุณภาพจิตใจอย่างสมดุลและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ทิศนา แขมมณี. (2564). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). การศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. (พิมพ์ครั้งที่ 43). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2555). สอนเขียนแผนบูรณาการบนฐานเด็กเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2565). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2561). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: อาร์ แอนด์ ปริ้นท์

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

_____. (2563). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

_____. (2563). การเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วัฒนา ระงับทุกข์. (2564). การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1*

EDUCATIONAL MANAGEMENT FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN SCHOOLS UNDER PATTANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อิฟฟาณีย์ ดุลดิษยา[1], สมเกียรติ สายธนู[2], ทวีศักดิ์ พุฒสุขขี[3] และ ชวนพิศ ชุมคง[4]

Evefanee Duldisaya[1], Somkiat Saithanoo[2], Thaweesak Putsukee[3] and Chuanpit Chumkhong[4]

[1-4]มหาวิทยาลัยทักษิณ

[1-4]Thaksin University, Thailand

Corresponding Author's Email: J.Evefanee@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 2 กรกฎาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 4 กรกฎาคม 2569

Received 8 June 2026; Revised 2 July 2026; Accepted 4 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 2)พัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 3) ประเมินแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัย แบบผสมผสาน ดำเนินการเป็น 3 ระยะ กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 358 คน คำนวณขนาดด้วยสูตรของยามาเน่ และได้มาด้วยการ

Citation:

*อิฟฟาณีย์ ดุลดิษยา, สมเกียรติ สายธนู, ทวีศักดิ์ พุฒสุขขี และ ชวนพิศ ชุมคง. (2569). การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1395-1412.

Evefanee Duldisaya, Somkiat Saithanoo, Thaweesak Putsukee and Chuanpit Chumkhong. (2026). Educational Management For Sustainable Development In Schools Under Pattani Primary Educational Service Area Office 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1395-1412.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาด ของโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ จำนวน 25 คน ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจง 13 คน และการสนทนากลุ่มแบบเอกพันธ์ 12 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม (ค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95) แบบสัมภาษณ์ เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง และแบบสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูล เชิงปริมาณด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ พัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ครู และผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ในสถานศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ครูที่มีความเข้าใจแนวคิด ESD หลักสูตร ที่ยืดหยุ่น และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่วนปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ข้อจำกัดด้านบุคลากร หลักสูตรที่ขาด ความยืดหยุ่น ทรัพยากรไม่เพียงพอ และบริบทเฉพาะของพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และศาสนา 2) แนวทางการจัดการศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบูรณาการบริบททางสังคมและ วัฒนธรรม การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ครู และผู้บริหาร การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การสร้าง ความร่วมมือกับชุมชน และกลยุทธ์การบริหารจัดการและการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย 3) ผลการประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 ท่าน พบว่า แนวทางมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ครบทุกประเด็น คิดเป็น ร้อยละ 100 ในทุกตัวชี้วัด

คำสำคัญ: การจัดการศึกษา, การพัฒนาที่ยั่งยืน, จังหวัดชายแดนภาคใต้, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the conditions, success factors, problems, and obstacles in educational management for sustainable development of schools under Pattani Primary Educational Service Area Office 1; 2) develop guidelines for educational management for sustainable development; and 3) evaluate the guidelines in terms of propriety, feasibility, and utility. A mixed

methods research design was employed, conducted in three phases. The quantitative sample comprised 358 school administrators, teachers, and basic education school board members, whose sample size was determined using Yamane's formula and selected by stratified random sampling according to school size. The 25 key informants for the qualitative phase consisted of 13 in-depth interviewees selected purposively and 12 homogeneous focus group participants. The instruments were a questionnaire (with IOC values of 0.60 or higher for every item and an overall reliability coefficient of 0.95), a semi-structured in-depth interview form, and a focus group discussion form. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed by content analysis.

The findings revealed that 1) the overall condition of educational management for sustainable development of schools under Pattani Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level. The highest mean was found in developing the competencies of learners, teachers, and administrators, followed by driving systemic change in schools, while curriculum and learning management and community participation had equal means. Key success factors included visionary administrators, teachers with an understanding of ESD, flexible curricula, and community participation, whereas the problems and obstacles included personnel limitations, inflexible curricula, insufficient resources, and the area's specific context of cultural and religious diversity. 2) The developed guidelines comprised five dimensions: integrating social and cultural contexts; developing the competencies of learners, teachers, and administrators; developing curricula and learning management; building community collaboration; and management strategy and policy-driven implementation. 3) Evaluation by 12 experts found the guidelines appropriate, feasible, and useful in all aspects, accounting for 100 percent on every indicator.

Keywords: Educational Management, Sustainable Development, Southern Border Provinces, Primary School

บทนำ

การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นวาระสำคัญระดับโลกที่ทุกประเทศให้ความสำคัญ องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) จำนวน 17 เป้าหมาย เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาร่วมกันของประชาคมโลกภายในปี ค.ศ. 2030 โดยเป้าหมายที่ 4 ว่าด้วยการสร้างหลักประกันการศึกษา ที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน ในบริบทดังกล่าว การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development: ESD) จึงได้รับ การยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการสร้างพลเมืองที่มีความรู้ ทักษะ ค่านิยม และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของโลกที่ผันผวน สอดคล้องกับแนวคิดของ Sterling, S. (2001) ที่เสนอว่า การศึกษาเพื่อ ความยั่งยืนต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบทั้งองค์กร (Whole School Approach) ทั้งนี้ประเทศไทยได้บรรจุ แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศไปสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้กล่าวถึงแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผ่านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ ตลอดชีวิต การสร้างคนให้มีความใฝ่รู้ มีทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และจิตสาธารณะ ควบคู่กับการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ อาทิ การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาคุณภาพครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ การสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ทั่วถึงและเท่าเทียม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการปลูกฝังคุณธรรมและจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้กับผู้เรียน ซึ่งล้วนสอดรับกับหลักการของการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่ง

โรงเรียนในฐานะหน่วยจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนแนวคิดดังกล่าวจากนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทของโรงเรียนยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรที่ขาดความยืดหยุ่นและยังไม่สามารถบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนได้อย่างลึกซึ้ง การพัฒนาสมรรถนะของครูและผู้บริหารที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในแนวคิด ESD การมีส่วนร่วมของชุมชนที่ยังไม่เป็นรูปธรรม ตลอดจนการบริหารจัดการเชิงระบบที่ขาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bertschy, F., et al. (2013) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นข้อจำกัดหลักในการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Blank, M. j., et al. (2003) ที่ชี้ว่า ความสำเร็จของโรงเรียนชุมชน (Community Schools) ขึ้นอยู่กับการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งในทางปฏิบัติยังเป็นจุดอ่อนของสถานศึกษาจำนวนมาก สภาพปัญหาเหล่านี้สะท้อนว่า การนำแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนไปปฏิบัติจริงจำเป็นต้องอาศัยแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการเฉพาะของแต่ละพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีบริบทเฉพาะที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นอย่างชัดเจน กล่าวคือ ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามและมี วิถีชีวิตที่เกี่ยวพันอย่างแนบแน่นกับหลักศาสนา มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา ประกอบกับสถานการณ์ความไม่สงบที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร ความต่อเนื่องของการจัดการเรียนการสอน และการมีส่วนร่วมของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลรอยะ มาหามะ (2563) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จำเป็นต้องคำนึงถึงมิติทางศาสนาและวัฒนธรรมเป็นพิเศษ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในพื้นที่นี้มีลักษณะเฉพาะ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการในทุกมิติ เพื่อจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่อย่างแท้จริง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยมุ่งศึกษาสภาพ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและประเมินแนว

ทางการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนการดำเนินงาน และต่อครูผู้สอนในการออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

2.เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

3.เพื่อประเมินแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย โดยจำแนกออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. แนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development: ESD) การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ค่านิยม และเจตคติที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างรับผิดชอบต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม UNESCO (2017) ได้สังเคราะห์สมรรถนะหลักด้านความยั่งยืนไว้ 8 ประการ ที่มีลักษณะข้ามศาสตร์และเชื่อมโยงกัน ได้แก่ การคิดเชิงระบบ การคาดการณ์อนาคต การตระหนักในบรรทัดฐานและคุณค่า การคิดเชิงกลยุทธ์ การร่วมมือ การคิดเชิงวิพากษ์ การตระหนักรู้ในตนเอง และการแก้ปัญหาแบบบูรณาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sterling, S. (2001) ที่เสนอว่า การศึกษาเพื่อความยั่งยืนเป็นการศึกษาเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformative Education) ที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของระบบการศึกษาทั้งระบบ ไม่ใช่เพียงการเพิ่มเติมเนื้อหาด้านสิ่งแวดล้อมเข้าไปในหลักสูตรเดิมเท่านั้น สรุปได้ว่า แนวคิด

ESD เป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายของแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะความยั่งยืนของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบของด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ครู และผู้บริหาร

2. แนวคิดการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความยั่งยืนทั้งระบบ (Whole School Approach) แนวคิดนี้เป็นรูปแบบการนำ ESD ไปปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดย Sterling, S. (2001) เสนอว่า การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความยั่งยืนต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมทั้งการกำกับดูแล หลักสูตร การเรียนการสอน วัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากร และความสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งนี้ UNESCO (2021) ระบุว่า แนวทางดังกล่าวเป็นการบูรณาการหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้าสู่ทุกมิติของชีวิตในสถานศึกษา โดยให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมเป็นผู้ขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์ทางการศึกษาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ(2555) ที่นำเสนอขั้นตอนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า แนวคิด Whole School Approach เป็นฐานของด้านการขับเคลื่อนเชิงระบบและกลยุทธ์การบริหารจัดการและการขับเคลื่อนเชิงนโยบายในกรอบแนวคิดการวิจัย

3. การพัฒนาสมรรถนะครูและผู้บริหาร และการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อน ESD ให้ประสบความสำเร็จ Bertschy, F., et al. (2013) พบว่า ครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะเฉพาะในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งด้านความรู้เชิงเนื้อหาการจัดการเรียนรู้แบบสหวิทยาการ และการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ในด้านการพัฒนาหลักสูตร วิจารณ์ พานิช (2556) เสนอว่า การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนควรบูรณาการองค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นการลงมือปฏิบัติจริง

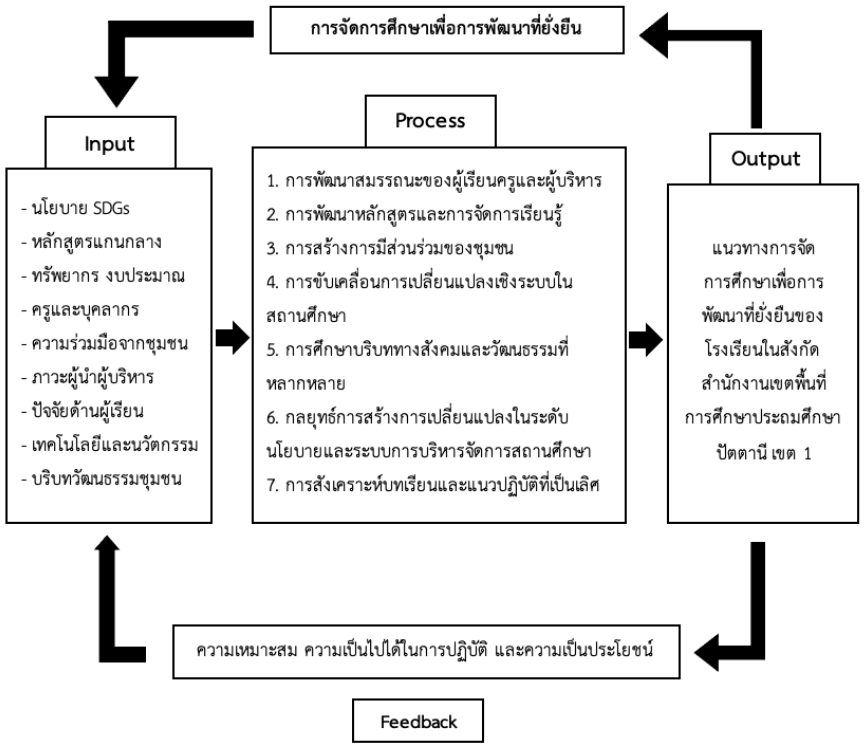
สรุปได้ว่า แนวคิดกลุ่มนี้เป็นฐานของด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ครู และผู้บริหาร และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

4. การมีส่วนร่วมของชุมชนและการจัดการศึกษาในบริบทจังหวัดชายแดนภาคใต้ การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน Blank, M., et al. (2003) เสนอแนวคิดโรงเรียนชุมชน (Community Schools) ที่ยึดชุมชนเป็นฐานและสร้างความเป็นเจ้าของร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชน สำหรับบริบทเฉพาะของ

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อับดุลรอยะ มาหามะ (2563) พบว่า การจัดการศึกษาในพื้นที่นี้จำเป็นต้องคำนึงถึงมิติทางศาสนา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชุมชนเป็นพิเศษ เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามและมีความอ่อนไหวทางวัฒนธรรมที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น

สรุปได้ว่า แนวคิดกลุ่มนี้เป็นฐานของด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน และด้านการบูรณาการบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีทั้ง 4 ประเด็นข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ใช้แบบแผนเชิงสำรวจตามลำดับ โดยเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษา แล้วจึงเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแนวทาง และประเมินแนวทางในระยะสุดท้าย ดำเนินการเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ใน 4 อำเภอ รวม 136 โรงเรียน (ขนาดเล็ก 47 ขนาดกลาง 84 และขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน) จำนวนทั้งสิ้น 3,355 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 136 คน ครูผู้สอน 1,995 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1,224 คน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 คน

กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 358 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน ครูผู้สอน 212 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 132 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ จำนวน 25 คน ประกอบด้วย 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก 13 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 4 คน ครูผู้สอน 4 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 คน และ 2) การสนทนากลุ่ม 12 คน คัดเลือกแบบเอกพันธ์ (Homogeneous Sampling) ประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มละ 4 คน โดยกำหนดเกณฑ์คัดเข้าให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ประสบการณ์ และผลงานโดดเด่นด้านการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. ขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรค โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด สร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 358 คน และวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางโดยยกร่างจาก

ผลในระยะที่ 1 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 13 คน และวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 3 ประเมินแนวทาง โดยสร้างเกณฑ์การประเมิน จัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน และปรับปรุงแนวทางตามข้อเสนอแนะ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

3.1 แบบสอบถาม สร้างจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (แบบตรวจสอบรายการ) ตอนที่ 2 สภาพการจัดการศึกษา (มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคิร์ท) และตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ (แบบปลายเปิด) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปทุกข้อ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

3.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง พัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมประเด็นการบูรณาการบริบททางสังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ครู และผู้บริหาร การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

3.3 แบบประเมินแนวทาง (สนทนากลุ่ม) สร้างขึ้นเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ของแนวทาง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาในแต่ละประเด็น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผ่านกระบวนการถอดเทปแบบคำต่อคำ การจัดหมวดหมู่และลงรหัส การตีความ และการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย สำหรับการประเมินแนวทางใช้การหาค่าร้อยละของคะแนนการประเมินในแต่ละด้านและภาพรวม

ผลการวิจัย

1. ผลของสภาพปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	ด้าน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ครู และผู้บริหาร	4.56	0.476	มากที่สุด
2	การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.46	0.481	มาก
3	การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน	4.46	0.580	มาก
4	การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในสถานศึกษา	4.53	0.494	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		**4.50**	**0.474**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.46 ถึง 4.56 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ครู และผู้บริหาร ($\bar{x}$ = 4.56, S.D. = 0.476) รองลงมา คือ ด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.494) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและเท่ากันสองด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัด การเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.481) และด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.580) โดยด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนมีการกระจายของข้อมูลสูงกว่า สะท้อนว่าบางโรงเรียนสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนได้ดี ขณะที่บางโรงเรียนยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการพัฒนาสมรรถนะ คือ การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียนเกี่ยวกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน ($\bar{x}$ = 4.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากร ($\bar{x}$ = 4.47) ขณะที่ในด้านหลักสูตร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบูรณาการ แนวคิดการพัฒนา

ที่ยั่งยืนเข้าสู่ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.26) และในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมการรวมกลุ่มและพัฒนาศักยภาพของผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{x}$ = 4.36)

สำหรับปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ ครูที่มีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน หลักสูตรที่ยืดหยุ่น และการมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษายังเผชิญกับปัญหาด้านบุคลากร หลักสูตรที่ขาดความยืดหยุ่น ทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ และอุปสรรคจากบริบทเฉพาะของพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสถานการณ์ความไม่สงบ

2. ผลการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 13 คน ประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ดังภาพที่ 2 ได้แก่ 1) ด้านการบูรณาการบริบททางสังคมและวัฒนธรรม 2) ด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ครู และผู้บริหาร 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน และ 5) ด้านกลยุทธ์การบริหารจัดการและการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย โดยผลการสัมภาษณ์เชิงลึกสะท้อนความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการบูรณาการบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า “การจัดการศึกษาควรยึดโยงกับ วิถีชีวิตของชุมชน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและศาสนา การนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ค่านิยม และวิถีปฏิบัติของชุมชนมาบูรณาการกับการเรียนการสอน จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้” และสะท้อนว่า “บริบทของชุมชนมุสลิมและพุทธอยู่ร่วมกันอย่างมีเอกลักษณ์ ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม”

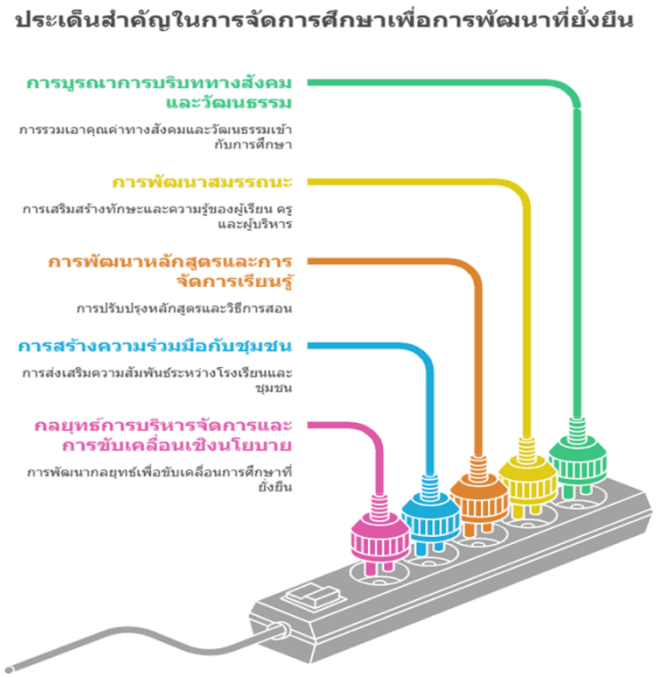
ด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ครู และผู้บริหาร ผู้ให้ข้อมูลเสนอว่า “ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาให้มีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านความยั่งยืน โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสามารถพัฒนาได้ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการลงมือปฏิบัติจริง” และ เห็นว่า “ครูเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง จึงควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”

ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้ให้ข้อมูลเสนอว่า “ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น และสามารถบูรณาการแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ในทุกกลุ่มสาระ

การเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้จากโครงงาน และการเรียนรู้จากชุมชนเป็นฐาน”

ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่า “ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อความยั่งยืน โดยควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล” และควร “ยึดชุมชนเป็นฐาน (Community-based Approach) และสร้างความเป็นเจ้าของร่วม ระหว่างโรงเรียนและชุมชน”

ด้านกลยุทธ์การบริหารจัดการและการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย ผู้ให้ข้อมูลเน้นถึง “บทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องมีวิสัยทัศน์ด้านความยั่งยืน สามารถกำหนดนโยบาย และสร้างบรรยากาศ การทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมทั้งควรมีการปรับโครงสร้างและระบบการบริหารให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน” ซึ่งสามารถแสดงแผนภาพแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 5 ด้าน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนภาพสรุปแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 5 ด้าน

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่า แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 5 ด้านมีความเชื่อมโยงและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนการเชื่อมต่อพลังงานเข้าสู่ระบบเดียวกัน ซึ่งสะท้อนแนวคิดการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความยั่งยืนทั้งระบบ (Whole School Approach) ที่ทุกองค์ประกอบต้องทำงานประสานกันจึงจะนำไปสู่การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการประเมินแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 ท่าน พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ครบทุกประเด็น คิดเป็นร้อยละ 100 ในทุกตัวชี้วัด ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้กำหนดตัวอย่างกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติ ที่ชัดเจน โดยเฉพาะสำหรับโรงเรียนที่มีบริบท แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งให้ความสำคัญกับ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ภาระงานของครู และความแตกต่างของศักยภาพบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแนวทางให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถนำไปปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนายั่งยืนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 ท่าน

ด้านการประเมิน	จำนวนประเด็น	เห็นด้วย (คน)	ร้อยละ
1. ความเหมาะสม (Propriety)	5	12	100
2. ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ (Feasibility)	5	12	100
3. ความเป็นประโยชน์ (Utility)	5	12	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 12 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์ครบทุกประเด็น คิดเป็นร้อยละ 100 ในทุกตัวชี้วัด

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ครู และผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิด ESD ได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับนานาชาติและระดับชาติภายใต้เป้าหมาย SDGs และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ส่งผลให้โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bertschy, F., et al. (2013) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.46) ทั้งนี้เนื่องจากการบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนเข้าสู่ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังเป็นข้อจำกัด และบริบทพหุวัฒนธรรมและสถานการณ์ความไม่สงบส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2556) ที่เสนอว่า การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนควรบูรณาการองค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นการลงมือปฏิบัติจริง และสอดคล้องกับ Blank, M.J, et al. (2003) ที่ชี้ว่า ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการสร้างความไว้วางใจ การสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทของพื้นที่จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นองค์รวมและเชื่อมโยงทั้งระดับการเรียนรู้และการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bascopé, M., et al. (2019) ที่พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อการศึกษาที่ยั่งยืนต้องบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนเข้าสู่หลักสูตรอย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับ Barth, M. & Rieckmann, M. (2012) ที่ชี้ว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นปัจจัยเร่งการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร โดยจุดที่แตกต่างจากงานวิจัยเดิม คือ แนวทางที่พัฒนาขึ้นได้เพิ่ม “ด้านการบูรณาการบริบททางสังคมและวัฒนธรรม” เป็นองค์ประกอบเฉพาะที่ไม่ปรากฏชัดในกรอบ Whole School Approach ทั่วไปของ อันถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนเงื่อนไขเฉพาะของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ซึ่งประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามและมีความอ่อนไหวทางวัฒนธรรมสูง (Sterling, S, 2001)

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ครบทุกประเด็น ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยพัฒนาแนวทางอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในพื้นที่ ประกอบกับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิของ Eisner, E. W. (1996) ที่เน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่มีความเที่ยงธรรมและดุลยพินิจที่ดี

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนที่บูรณาการ “มิติบริบททางสังคมและวัฒนธรรม” ของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแนวทาง ซึ่งต่อยอดจากกรอบ Whole School Approach ให้สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความอ่อนไหวทางศาสนาและวัฒนธรรม นับเป็นแนวทางเชิงบริบทที่สามารถใช้เป็นต้นแบบสำหรับโรงเรียนในพื้นที่ลักษณะใกล้เคียงกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ครั้งนี้ สรุปได้ว่า สภาพการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการจัดการศึกษาที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบูรณาการบริบททางสังคมและวัฒนธรรม การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ครู และผู้บริหาร การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน และกลยุทธ์การบริหารจัดการและการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย และได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ครบทุกประเด็น ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำแนวทางไปกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน และกลยุทธ์ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้กำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ และครูผู้สอนสามารถนำไปใช้

ออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ การนำแนวทางไปใช้ควรคำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร รวมทั้งให้ความสำคัญกับความอ่อนไหวทางวัฒนธรรมและความหลากหลายทางศาสนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ **2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป** 2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองเกี่ยวกับการนำแนวทางไปใช้จริงในโรงเรียน เพื่อประเมินประสิทธิผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ครู และผู้บริหาร ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างเป็นรูปแบบหรือโปรแกรมการฝึกอบรม และควรศึกษาวิจัยเชิงประเมินผลระยะยาว เพื่อประเมินความยั่งยืนของแนวทาง และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาว 2.2 การวิจัยนี้มีข้อจำกัดที่ควรคำนึงในการนำผลไปใช้ ดังนี้ 1) ขอบเขตพื้นที่จำกัดเฉพาะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 การนำผลไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่อื่นจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบท 2) ข้อมูลเชิงปริมาณอาศัยการรายงานตนเอง (Self-report) ผ่านแบบสอบถาม ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนจากการประเมินตามการรับรู้ของผู้ตอบ 3) การประเมินแนวทางใช้การพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ยังมิได้นำแนวทางไปทดลองใช้จริงในสภาพการปฏิบัติ จึงยังไม่สามารถยืนยันประสิทธิผลเชิงประจักษ์ได้

เอกสารอ้างอิง

วิจารณ์ พานิช. (2556). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อับดุลรอยะ มาหามะ. (2563). การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารอัล-ฮิกมะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, 10(19), 103–124.

Barth, M., & Rieckmann, M. (2012). Academic staff development as a catalyst for curriculum change towards education for sustainable development: An output perspective. Journal of Cleaner Production, 26, 28–36.

Bascopé, M., Perasso, P., & Reiss, K. (2019). Systematic review of education for sustainable development at an early stage: Cornerstones and pedagogical approaches for teacher professional development. Sustainability, 11(3), 719.

Bertschy, F., Künzli, C., & Lehmann, M. (2013). Teachers' competencies for the implementation of educational offers in the field of education for sustainable development. Sustainability, 5(12), 5067–5080.

Blank, M. J., Melaville, A., & Shah, B. P. (2003). Making the difference: Research and practice in community schools. Washington, DC: Coalition for Community Schools.

Eisner, E. W. (1996). The educational imagination: On the design and evaluation of school programs (3rd ed.). New York: Macmillan.

Sterling, S. (2001). Sustainable education: Re-visioning learning and change. Totnes: Green Books.

UNESCO. (2017). Education for sustainable development goals: Learning objectives. Paris: UNESCO.

UNESCO. (2021). Education for sustainable development: A roadmap. Paris: UNESCO.

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2*

SCHOOL ADMINISTRATION BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES BY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สมเดช สาวันดี

Somdet Sawandee

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: dad.sawan1@gmail.com

วันที่รับบทความ : 18 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 กรกฎาคม 2569

Received 18 May 2026; Revised 29 June 2026; Accepted 1 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความ

Citation:

*สมเดช สาวันดี. (2569). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1413-1436.

Somdet Sawandee. (2026). School Administration Based On Good Governance Principles By School Administrators Under The Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1413-1436.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

สอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านความพร้อมรับผิด 2) ด้านความโปร่งใส 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านนิติธรรม 5) ด้านความเสมอภาค 6) ด้านคุณธรรม และ 7) ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

This research aimed to: 1) study and compare school administration based on the principles of good governance as practiced by school administrators, classified by position, work experience, and school size; and 2) examine guidelines for developing school administration based on the principles of good governance among school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 320 school administrators and teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and stratified random sampling was employed. The key informants were seven outstanding school administrators. The research instruments were a five-point rating scale questionnaire and an interview form. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.80 to 1.00, and the

reliability coefficient of the questionnaire was 0.97. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The findings were as follows:

1. The administration of educational institutions based on good governance principles by school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2 was found, overall and in each aspect, to be at a high level.

2. School administrators and teachers with different positions did not differ in their opinions regarding the administration of educational institutions based on good governance principles. However, those with different work experience and those working in schools of different sizes showed overall differences in their opinions at a statistically significant level of .05.

3. The guidelines for developing educational institution administration based on good governance principles consist of seven aspects: (1) accountability, (2) transparency, (3) participation, (4) rule of law, (5) equity, (6) morality, and (7) consensus orientation.

Keywords: School administration, school administrators, good governance

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ทั้งในเรื่องกระบวนการผลิต และรูปแบบผลิตภัณฑ์ และบริการใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี รูปแบบการดำเนินธุรกิจ และการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนในสังคม ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถอนรากถอนโคน และการ พัฒนาต่อยอด รวมถึงการใช้นวัตกรรมสำหรับการพัฒนาสินค้า และบริการทั้งในระดับพื้นบ้านจนถึง ระดับสูง ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนในวงกว้าง แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลไกการบริหารราชการแผ่นดินสำคัญ ๆ การปรับเปลี่ยน กฎหมายและ

กฎระเบียบในหลายด้าน รวมถึงการปรับการบริหารจัดการให้มีหลักธรรมาภิบาลในทุก ระดับ ปลอดคอร์รัปชัน และปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนไทยในทุกภาคส่วนให้มีค่านิยมที่ดีงาม มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักการ รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ดังนั้นหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่รัฐบาล ทุกคณะให้ความสำคัญและผลักดันให้หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ยึดถือเป็นแนว ปฏิบัติเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้หน่วยงานกำกับดูแลองค์กรเอกชนและหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เร่งดำเนินการส่งเสริมเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2552)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งนี้เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีกรอบแนวทางการปฏิรูปใน 4 ด้าน คือการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาครูยุคใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ การพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.ก) และในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มีความมุ่งหมายที่จะ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กำหนดเป้าหมายด้านธรรมาภิบาล มุ่งให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภากเอกชนใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการหน่วยงาน ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง มาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกยาระดับอุคมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้แทนศิษย์

เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ,2553 : 24-25)

ประเด็นปัญหาในสถานศึกษาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่าประเด็นที่ส่งผลให้สังคมต้อง ติดตามและตรวจสอบคือการทุจริตหรือการแสวงหาประโยชน์ของคนบางกลุ่มที่สังคมสนใจ อันนำไปสู่ การตื่นตัวจนมีการตรวจสอบขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการรับผลประโยชน์จากการฝากเด็กเข้าเรียน และการจัดซื้อจัดจ้างต่าง ๆ ประเด็นอาหารกลางวันกลายเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อการตรวจสอบและ พิจารณาแก้ไข เมื่อกล่าวถึงการทุจริตหรือคอร์รัปชั่นในวงการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการทุจริตโครงการ อาหารกลางวัน หนังสือ อุปกรณ์การเรียน ตลอดจนการจัดซื้อจัดจ้างต่าง ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรของรัฐที่เป็นหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานได้มีการปฏิรูปการศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิมมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัด การศึกษากำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้าน งบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไปให้แก่โรงเรียนโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) ซึ่งโรงเรียนจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลโรงเรียนจะต้องมีความรับผิดชอบ สูงขึ้นกว่าเดิมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการยิ่งต้องมีความจำเป็นมากขึ้น (ธีระ รุญเจริญ, 2550) การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัด การศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรงโดยมุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน จัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมี คุณภาพจากรูปแบบการกระจายอำนาจดังกล่าว มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มี อิสระ และมีความเข้มแข็งมีการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนา อย่างต่อเนื่องรัฐบาลจึงบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้น พื้นฐานตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ได้ส่งเสริมให้โรงเรียนเกิดการบริหารจัดการ และปฏิบัติตามหลักเกณฑและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเห็น

ว่าหลักธรรมาภิบาลสามารถนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการบริหารงานได้สะดวกขึ้น และยังเชื่อวาการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนบางภาระงานยังไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งอาจมาจากสาเหตุความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน กลาวคือขาดประสิทธิภาพในการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ปัจจุบันยังมีข่าวการรอง เรียนกล่าวหาความไม่โปรงใสในการบริหารงานของผู้บริหารบางโรงเรียนการปฏิบัติหนาที่โดยมิชอบ หลายประการของผู้บริหาร เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรมและ ขาดความยุติธรรม เอาแต่ใจตัวเองอ่อนข้อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป และการใชจ่ายเงินของ สถานศึกษาอย่างไม่ถูกตองตามระเบียบของทางราชการ และมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีวิสัยทัศน์เป็น "บริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งคุณภาพและมาตรฐานของผู้เรียน บนพื้นฐานความเป็นไทยและบริบทของพื้นที่" โดยกำหนดเป้าประสงค์ข้อที่ 12 คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัด มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษามากน้อยเพียงใด มีแนวทางในการบริหารโรงเรียนอย่างไรจึงเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการบริหารส่งผลกระทบต่อการบริหารในด้าน ใดบ้าง และจะศึกษาจากทัศนะของครู รวมทั้งผู้บริหารในการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาว่าได้นำหลักธรรมธรรมภิบาลมาใช้อย่างไรและนำมาใช้ได้มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,898 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 2566 จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน (1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ท มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น สามารถสะท้อนข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ ในส่วนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยเริ่มจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดประเด็นและสร้างข้อคำถาม จากนั้นได้ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ควบคู่กับแนวทางการสร้างแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 74–84) เพื่อให้ข้อคำถามมีลักษณะสอดคล้องตามหลักวิชาการ ต่อมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยอาศัยการสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งผลการประเมินพบว่ามีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมในระดับสูง หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นจึงคัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 42 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

ในส่วนของแบบสอบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยเริ่มจากการศึกษาแนวทางและหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์ จากนั้นได้กำหนดข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ต่อมาได้นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดย

ใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 แสดงถึงความเหมาะสมของข้อคำถามในระดับสูง

ภายหลังจากการประเมิน ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีความชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป ซึ่งกระบวนการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความรอบคอบในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือสูงสุดในการศึกษาครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ของการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จากนั้น ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในทุกขั้นตอน เพื่อให้สามารถควบคุมคุณภาพของข้อมูลได้อย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ ภายหลังจากการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ติดตามและรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบจำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจกไปทั้งหมด ซึ่งสะท้อนถึงความร่วมมือเป็นอย่างดีจากกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า ผู้ให้สัมภาษณ์จะได้รับคำถามในลักษณะเดียวกันและเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งช่วยให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างมีทิศทาง ตรงประเด็น และไม่ออกนอกขอบเขตของการวิจัย อีกทั้งยังเอื้อต่อการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และเปรียบเทียบได้อย่างเป็นระบบ กระบวนการสัมภาษณ์เริ่มจากการกำหนดระยะเวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 15–20 นาทีต่อราย และมีการนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้าอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยได้เตรียมอุปกรณ์สำหรับการจดบันทึกข้อมูลให้พร้อมและเหมาะสมกับบริบทของการสัมภาษณ์ ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แนะนำตนเองและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อลดความตึงเครียดและส่งเสริมให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย จากนั้นได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์อย่างชัดเจน ในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ใช้คำถามตามที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับเวลา พร้อมทั้งบันทึกข้อมูล

ที่ได้รับอย่างครบถ้วน โดยหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กล่าวขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป ซึ่งกระบวนการดังกล่าวช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเป็นระบบ และได้ข้อมูลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างแท้จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านความพร้อมรับผิด	4.16	0.29	มาก
2	ด้านความโปร่งใส	4.04	0.31	มาก
3	ด้านการมีส่วนร่วม	4.05	0.33	มาก
4	ด้านนิติธรรม	4.01	0.36	มาก
5	ด้านความเสมอภาค	4.20	0.29	มาก
6	ด้านคุณธรรม	4.22	0.33	มาก
7	ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ	4.18	0.32	มาก
	ภาพรวม	**4.12**	**0.15**	**มาก**

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ =4.12, S.D.= 0.15) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรม ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.= 0.33) รองลงมา คือ ด้านความเสมอภาค ($\bar{X}$ = 4.20, S.D.= 0.29) ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ ($\bar{X}$ = 4.18, S.D.= 0.32) ด้านความพร้อมรับผิด ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.= 0.29) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.33) ด้านความโปร่งใส ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.31) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนิติธรรม ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.= 0.36)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2 – 4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความพร้อมรับผิด	4.10	0.27	4.19	0.30	2.423	.405
2	ด้านความโปร่งใส	4.03	0.28	4.05	0.32	.414	.089
3	ด้านการมีส่วนร่วม	4.11	0.37	4.02	0.31	2.140*	.025
4	ด้านนิติธรรม	3.96	0.34	4.03	0.38	1.521	.424
5	ด้านความเสมอภาค	4.31	0.22	4.15	0.31	4.840*	.000
6	ด้านคุณธรรม	4.38	0.24	4.13	0.34	6.902*	.000
7	ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ	4.19	0.29	4.17	0.33	.661	.456
	ภาพรวม	**4.16**	**0.15**	**4.10**	**0.15**	**2.873**	**.591**

จากตารางที่ 2 แสดงว่าผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม ด้านความเสมอภาคและด้านคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความพร้อมรับผิด	ระหว่างกลุ่ม	.600	2	.300	3.532*	.030
	ภายในกลุ่ม	26.921	317	.085		
	รวม	27.521	319			
ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.059	2	.030	.299	.742
	ภายในกลุ่ม	31.478	317	.099		
	รวม	31.537	319			
ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.922	2	.461	4.121*	.017
	ภายในกลุ่ม	35.446	317	.112		
	รวม	36.367	319			
ด้านนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.110	2	.555	4.296*	.014
	ภายในกลุ่ม	40.966	317	.129		
	รวม	42.067	319			
ด้านความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	7.611	2	3.80	49.561*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.339	317	5		
	รวม	31.950	319	.077		
ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5.485	2	2.74	29.413*	.000
	ภายในกลุ่ม	29.556	317	2		
	รวม	35.041	319	.093		
ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	.151	2	.076	.621	.538
	ภายในกลุ่ม	38.599	317	.122		
	รวม	38.750	319			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่มรวม**	**.461 7.269 7.730**	**2 317 319**	**.231 .023**	**10.063***	**.000**

จากตารางที่ 3 แสดงว่าผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความโปร่งใส และด้านมุ่งเน้นฉันทามติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความพร้อมรับผิด	ระหว่างกลุ่ม	.955	2	.478	5.701*	.004
	ภายในกลุ่ม	26.525	317	.084		
	รวม	27.521	319			
ด้านความโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	.596	2	.289	3.055*	.048
	ภายในกลุ่ม	30.941	317	.098		
	รวม	31.537	319			
ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.461	2	.231	2.036	.132
	ภายในกลุ่ม	35.960	317	.113		
	รวม	36.367	319			
ด้านนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.968	2	.984	7.775*	.001
	ภายในกลุ่ม	40.109	317	.127		
	รวม	42.076	319			
ด้านความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	6.479	2	3.23	40.315*	.000
	ภายในกลุ่ม	25.471	317	9		
	รวม	31.950	319	.080		
ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.496	2	3.74	43.131*	.000
	ภายในกลุ่ม	27.546	317	8		
	รวม	35.041	319	.087		

ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ	ระหว่างกลุ่ม	2.217	2	1.10	9.619*	.000
	ภายในกลุ่ม	36.533	317	9		
	รวม	38.750	319	.115		
ภาพรวม	**ระหว่าง**	**.614**	**2**	**.307**	**13.681***	**.000**
	กลุ่มภายใน	**7.116**	**317**	**.022**		
	กลุ่มรวม	**7.730**	**319**			

จากตารางที่ 4 แสดงว่าผลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

3.1 ด้านความพร้อมรับผิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างโปร่งใส และยอมรับผลจากการตัดสินใจของตนเอง ทั้งในกรณีที่ประสบความสำเร็จและเกิดข้อผิดพลาด

3.2 ด้านความโปร่งใส ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน เช่น งบประมาณ แผนงาน โครงการ และผลการดำเนินงาน ให้สามารถเข้าถึงได้ง่าย ตรวจสอบได้ โดยใช้ช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์โรงเรียน หรือการประชุมผู้ปกครอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ทุกภาคส่วน

3.3 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยส่งเสริมเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

3.4 ด้านนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และดำเนินการทางวินัยหรือข้อร้องเรียนตามกระบวนการที่ถูกต้อง

3.5 ด้านความเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากร โอกาสทางการศึกษา และการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ความสามารถ พื้นฐานครอบครัว และบริบทของผู้เรียน

3.6 ด้านคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเสียสละ และตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

3.7 ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจที่เน้นการสร้างความเห็นพ้องร่วมกัน โดยรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างรอบด้าน ใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจ และมุ่งหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกภาคส่วน

อภิปรายผล

1. การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ จริยธรรม และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ด้านความเสมอภาค ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ ด้านความพร้อมรับผิด ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับรองลงมา แสดงถึงการบริหารงานที่เป็นธรรม ยุติธรรม มีการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ อย่างไรก็ตาม ด้านนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนา เน้นย้ำให้ผู้บริหารยึดมั่นในกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความมั่นใจให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑากาญจน์ เก่งกสิกิจ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ กัมพล ชัยทอง และชนมณี ศิลานุกิจ (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม ด้านความเสมอภาคและด้านคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การรับรู้และความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในบางด้านแตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งผู้บริหารมีโอกาสในการวางแผน ตัดสินใจ และกำหนดนโยบายมากกว่าครูผู้สอน ขณะที่ด้านครูผู้สอนอาจมองถึงโอกาสในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ส่วนด้านความเสมอภาคนั้น อาจเกิดจากการรับรู้เกี่ยวกับการมอบหมายงาน การพิจารณาสิทธิประโยชน์ หรือการปฏิบัติต่อบุคลากรที่แตกต่างกัน และด้านคุณธรรมอาจเกี่ยวข้องกับมุมมองต่อความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริต และการยึดหลักจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งแต่ละตำแหน่งย่อมมีมุมมองแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่และประสบการณ์ที่ได้รับ จึงทำให้ความคิดเห็นในด้านดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายพิน จารัตน์ และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรักษ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่ง มีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความโปร่งใส และด้านมุ่งเน้นฉันทามติไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมุมมองต่อการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากมักเคยผ่านการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย การบริหารงาน และการดำเนินงานของสถานศึกษามาอย่างต่อเนื่อง จึงสามารถประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างรอบด้านและลึกซึ้งกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ขณะที่ผู้มีประสบการณ์น้อยอาจให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในระดับหน้างานหรือประสบการณ์ตรงที่ตนได้รับเป็นสำคัญ จึงส่งผลให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านความโปร่งใสและด้านมุ่งเน้นฉันทามติที่ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องจากสถานศึกษาได้กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เปิดเผย ตรวจสอบได้ และส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย มีการรับรู้ในทิศทางเดียวกัน จึงไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษณาภรณ์ นาคทิพย์วรรณ และสมใจ สืบเสาะ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทร อรุณโน และคณะ (2569) ได้ทำวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักความมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านหลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าไม่แตกต่าง

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันย่อมมีบริบทในการบริหารงาน ทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ จำนวนนักเรียน ตลอดจนโครงสร้างการดำเนินงานที่แตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากรและ

ทรัพยากรมากกว่า จึงสามารถจัดระบบบริหารงานได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน และมีโอกาสพัฒนาระบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างหลากหลาย ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กอาจมีข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และภาระงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบหลายด้าน ส่งผลให้การบริหารงานบางประการแตกต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมที่ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องจากไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ต่างให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน จึงไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรีฮัน ดอเลาะ และจรุณี เก้าเอี้ยน (2568) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุจรี สีวะสา (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจาตาบล ในเขตอาเภอเดชอุดม สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน จาแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านความพร้อมรับผิด 2) ด้านความโปร่งใส 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านนิติธรรม 5) ด้านความเสมอภาค 6) ด้านคุณธรรม และ 7) ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน โดยหลักธรรมาภิบาลทั้ง 7 ด้านถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบและสมดุล กล่าวคือ ด้านความพร้อมรับผิดช่วยให้ผู้บริหารตระหนักในหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใสช่วยให้การดำเนินงานสามารถตรวจสอบได้ ด้านการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้

ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านนิติธรรมช่วยให้การบริหารเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ด้านความเสมอภาคส่งเสริมการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม ด้านคุณธรรมช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและจริยธรรมวิชาชีพ และด้านมุ่งเน้นฉันทามติช่วยให้เกิดการรับฟังความคิดเห็นและสร้างข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินงาน ดังนั้น การกำหนดแนวทางส่งเสริมทั้ง 7 ด้านจึงสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญควรมีการสั่งการต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกพิจารณาจากความรู้ ความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก หลักความโปร่งใส ควรชี้แจงให้กับ บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกบัการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา หลักความรับผิดชอบ ควรมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ งานต่างๆให้เหมาะสมกับและความถนัด หลักการมีส่วนร่วม ควรให้คณะกรรมการสถานศึกษา เข้าร่วมประชุมร่วมกับคณะครูเพื่อให้มีส่วนในการรับรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาและหลักความคุ้มค่าควรมีการใช้ งบประมาณในการจัดการศึกษาให้เป็นตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนลัทพร สอนคุ้ม และคณะ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารควรมีการจัดประชุม เพื่อชี้แจง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษาให้แก่บุคลากรทางการศึกษาทราบ แบ่งงานให้บุคลากรในสถานศึกษาตามความเหมาะสม ชี้แจงประชาสัมพันธ์การดำเนินงานกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ และสร้างเครือข่ายกับบุคคลในชุมชน สื่อสารประชาสัมพันธ์ถึงวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานของกิจกรรมเพื่อเชิญชวนผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำในการรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาผลที่เกิดขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการนำวัสดุในท้องถิ่นมาจัดทำสื่อการเรียนการสอน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้ดังนี้ การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านความพร้อมรับผิด 2) ด้านความโปร่งใส 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านนิติธรรม 5) ด้านความเสมอภาค 6) ด้านคุณธรรม และ 7) ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ สำหรับ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ 1) ด้านความพร้อมรับผิด ควรเน้นการสร้างช่องทางสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างผู้วิจัยและผู้บริหาร โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและกิจกรรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ นอกจากนี้ควรสร้างโครงสร้างที่เป็นระบบในการนำเสนอผลวิจัยและข้อมูลที่ได้ให้แก่ผู้บริหาร และสร้างแรงจูงใจให้ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการดำเนินงานประจำวันอย่างเนื้อเชื่อง 2) ด้านความโปร่งใส ควรเน้นการสร้างกลไกการสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดเผยข้อมูลให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยเชื่อถือได้และมีประสิทธิภาพ เช่น การเผยแพร่ผลการวิจัยผ่านช่องทางออนไลน์หรือการจัดงานสัมมนาเพื่อแสดงผลการวิจัยแก่ผู้สนใจ ทั้งนี้ควรสร้างการสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและบุคลากรเพื่อให้เข้าใจถึงความสำคัญและประโยชน์ของการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำวันอย่างเหมาะสม 3) ด้านการมีส่วนร่วม ควรเน้นการสร้างโอกาสให้กับผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าร่วมกระบวนการวิจัยตั้งแต่เฝ้าดูแลและการออกแบบแผนงานวิจัย จนถึงขั้นตอนการดำเนินการและการปฏิบัติตามผลการวิจัย นอกจากนี้ยังควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและกระตือรือร้นในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง 4) ด้านนิติธรรม ควรเน้นการสร้างและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานทางกฎหมาย โดยเฉพาะในเรื่องของความเท่าเทียมและการยุติธรรม ควรสร้างคู่มือและการแนะนำเพื่อแสดงถึงวิธีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานทางกฎหมายในการดำเนินการทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ยังควรสร้างกลไกสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่ต้องการ

คำปรึกษาหรือความช่วยเหลือเกี่ยวกับเรื่องนิติธรรมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 5) ด้านความเสมอภาค ควรเน้นการให้ความสำคัญกับการสร้างและสนับสนุนนโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริมความเสมอภาคในสถานศึกษา โดยให้คำแนะนำในการปรับปรุงกระบวนการที่มุ่งเน้นการกระจายสิทธิและโอกาสให้เท่าเทียมแก่ทุกกลุ่ม เช่น การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุด การสนับสนุนกิจกรรมและโครงการที่เน้นการสร้างสรรค์และพัฒนาศักยภาพของนักเรียนทุกคน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในกระบวนการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเสมอภาค 6) ด้านคุณธรรม ควรเน้นการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรมในทุกพื้นที่ของการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีในบุคลากรและนักเรียน โดยการเน้นค่านิยมเชิงบวก เช่น ความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม ความเท่าเทียม และความเคารพต่อกัน อีกทั้งยังควรสร้างพื้นที่และโอกาสให้กับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางจริยธรรมของนักเรียนผ่านกิจกรรมและโครงการที่เน้นการสร้างสรรค์คุณธรรมและจริยธรรมในชุมชนโรงเรียนและสังคมในท้องถิ่น และ 7) ด้านมุ่งเน้นฉันทามติ ควรเน้นการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองและความรับผิดชอบส่วนตัวของบุคลากร โดยเสริมสร้างความเข้าใจและยอมรับว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ยังควรสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมและโครงการที่เน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานและด้านที่เกี่ยวข้องกับการส่วนตัว เช่น โครงการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการสนับสนุนให้มีช่องทางในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร ในส่วนของข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรนำการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางการนิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการวิจัยให้เกิดประสิทธิผลสูงขึ้น และ 3)การศึกษาผลกระทบของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลอย่างไรต่อคุณภาพการศึกษาและพัฒนาการของนักเรียน และทดลองนำแนวทางหรือโมเดลของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ในสถานศึกษาจริง และวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้

เอกสารอ้างอิง

กัมพล ชัยทอง และชนมณี ศิลานุกิจ. (2568). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารการศึกษา, 20(2), 45–60.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (น. 1–45). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561) (น. ก–ง). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

จุฑากาญจน์ เก่งกสิกิจ. (2564). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตธรรมจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วารสารศึกษาศาสตร์, 15(1), 112–125.

นลัทพร สอนคุ้ม และคณะ. (2567). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนแม่กุ-มหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา, 19(1), 78–92.

นูรีฮัน ดอเลาะ และจรุณี เก้าเอี้ยน. (2568). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา, 20(1), 33–47.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (น. 102–110). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2553). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (น. 74–84). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วารสารการบริหารการศึกษา, 15(2), 55–70.

ภูษณาภรณ์ นาคทิพย์วรร และ สมใจ สืบเสาะ. (2566). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์, 17(2), 89–104.

สายพิน จารัตน์ และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของกลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, 18(1), 120–135.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (น. 10–25). กรุงเทพมหานคร: สพฐ.

_____. (2553). แนวทางการปฏิรูปการศึกษา (น. ก–ข). กรุงเทพมหานคร: สพฐ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (น. 1–20). กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.ร.

อนุจรี สีวะสา. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนดีประจำตำบล ในเขตอำเภอเดชอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารศึกษาศาสตร์, 14(2), 66–80.

อาทร อรุณโน และคณะ. (2569). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา, 21(1), 101–115.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี*

GUIDELINES FOR INTERNAL QUALITY ASSURANCE IMPLEMENTATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS USING THE DEMING CYCLE IN ACCORDANCE WITH THE DEPARTMENT OF LEARNING ENCOURAGEMENT REGULATION 2024 UNDER THE OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT GROUP PHUTHANI

ณัฐกฤต ศรีดวง[1], พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์[2] และ พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ[3]

Nuttakrit Sriduang[1], Phongsak Srichan[2] and Phongnimit Phongphinyo[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1-3]Udon Thani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: akarat.sriduang@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 15 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 17 มิถุนายน 2569

Received 21 May 2026; Revised 15 June 2026; Accepted 17 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้

Citation:

* ณัฐกฤต ศรีดวง, พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์ และ พงษ์นิมิตร พงษ์ภิญโญ. (2569). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1437-1453.

Nuttakrit Sriduang, Phongsak Srichan and Phongnimit Phongphinyo. (2026). Guidelines For Internal Quality Assurance Implementation In Educational Institutions Using The Deming Cycle In Accordance With The Department Of Learning Encouragement Regulation 2024 Under The Office Of Learning Encouragement Group Phuthani. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1437-1453.; DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

กลุ่มภูธานี 2) เพื่อศึกษาแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี 3) เพื่อประเมินแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี การศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และครูศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ทุกข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.89 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการดำเนินงานจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการดำเนินงานโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าความต้องการจำเป็นระหว่าง 0.028 - 0.668 ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และแผนปฏิบัติการประจำปี รองลงมา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และแผนปฏิบัติการประจำปี และการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ

2) แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง ประกอบด้วย 8 ด้าน 29 แนวทาง

3) ผลการประเมินแนวทางด้าน ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: วงจรคุณภาพเดมมิ่ง, การประกันคุณภาพภายใน, กรมส่งเสริมการเรียนรู้

Abstract

This research aimed to 1) examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs for internal quality assurance implementation using the Deming Quality Cycle, 2) develop guidelines for internal quality assurance implementation using the Deming Quality Cycle, and 3) evaluate the developed guidelines. The study was conducted in three phases. Phase 1 examined the current conditions, desirable conditions, and priority needs. The sample consisted of 300 teachers, educational personnel, and sub-district learning center instructors, selected through stratified random sampling followed by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire assessing current and desirable conditions. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the modified Priority Needs Index Phase 2 investigated operational guidelines through semi-structured interviews with six experts, and data were analyzed using content analysis. Phase 3 evaluated the developed guidelines with nine specialists, and data were analyzed using mean and standard deviation.

The findings were as follows.

1) The current state of implementation was overall at a moderate level. The desirable state was overall at a high level. The priority needs index values ranged from 0.028 to 0.668. The dimension with the highest priority need was the implementation of the learning quality improvement plan and annual action plan, followed by the development of the learning quality improvement plan and annual action plan, and the establishment of school educational standards, respectively.

2) The guidelines for internal quality assurance implementation using the Deming Quality Cycle comprised 8 dimensions and 29 guidelines.

3) The evaluation of the guidelines in terms of appropriateness, usefulness, and feasibility was at the highest level overall and in each aspect.

Keywords: Deming Quality Cycle, Internal Quality Assurance, Department of Learning Encouragement

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นทางการตั้งแต่กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง จัดทำรายงานการประเมินตนเอง และนำผลไปพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563) อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติจริงพบว่าระบบดังกล่าวก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนและภาระเอกสาร กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 แทน โดยเน้นการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ การตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ และการทบทวนโดยคณะกรรมการระดับเดียวกัน เพื่อให้ผลการประเมินสะท้อนสภาพจริงของสถานศึกษาได้รอบด้าน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2563)

การยกระดับสำนักงาน กศน. เป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญทางโครงสร้าง กรมดังกล่าวรับผิดชอบสถานศึกษา 928 แห่งทั่วประเทศ มีภารกิจจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้อยู่ห่างไกล ซึ่งมีบริบทแตกต่างจากสถานศึกษาในระบบทั่วไปทั้งด้านโครงสร้างการบริหารและลักษณะผู้เรียน กรมจึงประกาศใช้ระเบียบว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัด พ.ศ. 2567 กำหนดมาตรฐานการศึกษา 3 มาตรฐาน และขั้นตอนการดำเนินงาน 8 ขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐาน การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามการประเมิน ไปจนถึงการนำผลกลับมาพัฒนาในรอบต่อไป โครงสร้างดังกล่าวสอดคล้องโดยตรงกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2567)

แม้ระเบียบ พ.ศ. 2567 จะมีความสำคัญเชิงนโยบาย แต่ยังปรากฏช่องว่างสำคัญสองประการ คือ งานวิจัยที่ศึกษาสภาพการณ์จริงของสถานศึกษาภายใต้กรอบระเบียบฉบับนี้โดยตรงยังมีไม่มาก และยังไม่มีการวิเคราะห์ว่าขั้นตอนใดของวงจร PDCA เป็นจุดอ่อนในบริบทของสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะการบริหารแบบกระจายศูนย์และกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย การขาดองค์ความรู้ทั้งสองประการนี้ทำให้สถานศึกษาไม่มีแนวทางที่เป็นรูปธรรมเพียงพอในการนำระเบียบใหม่ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกลุ่มภูธานี ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2567 เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้กับสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษากับระเบียบใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี

2. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี

3. เพื่อประเมินแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี โดยเป็นวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างระยะที่ 1

1) ประชากรคือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกลุ่มภูธานี จำนวน 1,423 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล จำนวน 203 คน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 97 คน ในปีงบประมาณ 2568 รวมทั้งสิ้น 300 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ระยะที่ 2 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา หรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา หรือเทียบเท่า มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน และ ครู ผู้ปฏิบัติหน้าที่ มีประสบการณ์ มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจำนวน 2 คน

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ระยะที่ 3 คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการศึกษา จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบไปด้วย อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหาร วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน และ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ระยะที่ 1 คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านสภาพปัจจุบัน และด้านสภาพที่พึงประสงค์ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 37 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ความเชื่อมั่นด้านสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.89 มีค่าอำนาจจำแนกเฉลี่ย 0.40 และด้านสภาพที่พึงประสงค์มีเท่ากับ 0.98 มีค่าอำนาจจำแนกเฉลี่ย 0.78

2.2 ระยะที่ 2 คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากผลการศึกษาใน ระยะที่ 1 โดยครอบคลุมประเด็นแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ทั้ง 8 ด้าน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นดำเนินการ ขั้นตรวจสอบ และขั้นปรับปรุงและนำไปใช้

2.3 ระยะที่ 3 คือ แบบประเมินแนวทางเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ต่อแนวทางการดำเนินงานประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ระยะที่ 1 ผู้วิจัยขอนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถาม ในรูปแบบออนไลน์ (Google form) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างได้ครบถ้วนและได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลและเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้วิธีการสัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลทั้งในแบบสัมภาษณ์และเครื่องบันทึกเสียง

3.3 ระยะที่ 3 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 โดยใช้ความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103) และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนี $PNI_{modified}$

4.2 ระยะที่ 2 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ไปจำแนกเป็นหัวข้อเรื่อง เพื่อจัดทำร่างแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี

4.3 ระยะที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	2.63	0.97	ปานกลาง	4.01	0.83	มาก	0.526	3
2. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	2.48	0.97	น้อย	4.00	0.82	มาก	0.614	2
3. ดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา	2.41	0.94	น้อย	4.02	0.82	มาก	0.668	1
4. ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	3.71	0.91	มาก	3.99	0.80	มาก	0.075	6
5. จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา	3.46	0.95	มาก	3.98	0.82	มาก	0.150	5
6. จัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ	3.86	0.87	มาก	3.97	0.82	มาก	0.028	8

7. การเสนอรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ	3.90	0.89	มาก	4.03	0.82	มาก	0.032	7
8. การนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	3.18	0.91	มาก	3.99	0.82	มาก	0.254	4
รวม	**3.20**	**0.93**	**ปานกลาง**	**3.99**	**0.81**	**มาก**	-	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.20) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเสนอรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ ($\overline{X}$ = 3.90) และต่ำที่สุดคือ ด้านดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 2.41)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเสนอรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ ($\overline{X}$ = 4.03) และต่ำที่สุดคือ ด้านจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.97)

ความต้องการจำเป็น โดยภาพรวมพบว่า $PNI_{modified}$ อยู่ระหว่าง 0.028 – 0.668 เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การ

เสนอรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ และ จัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ

2. ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี

ข้อที่	แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Plan)	
1.1	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
1.2	สถานศึกษาจัดการอบรม สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
1.3	สถานศึกษาทบทวนจุดหมายของแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องต่อนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของกรม
1.4	สถานศึกษาประกาศใช้มาตรฐานการศึกษา ให้แก่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้รับทราบ
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา (Plan)	
2.1	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผน
2.2	สถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตนเองผ่านกระบวนการ SWOT Analysis เพื่อกำหนดแผนการดำเนินงาน
2.3	สถานศึกษากำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่วัดผลได้
2.4	สถานศึกษานำเสนอแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติใช้ และเผยแพร่
3. ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา (Do)	
3.1	สถานศึกษามีการประชุมเตรียมความพร้อม วางแผน กำหนดบทบาทของบุคลากร ตามวัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงาน
3.2	ผู้บริหารเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน
3.3	ผู้บริหารดูแล กำกับ ติดตาม และนิเทศการดำเนินงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา

ข้อที่	แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี
4. ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (Check)	
4.1	สถานศึกษากำหนดหรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งจัดทำปฏิทินในการติดตามตรวจสอบ
4.2	ผู้รับผิดชอบที่ได้รับการแต่งตั้งจัดทำรายงานผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
4.3	ผู้รับผิดชอบที่ได้รับการแต่งตั้งนำผลการติดตามตรวจสอบไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา
5. ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Check)	
5.1	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในสถานศึกษา
5.2	คณะกรรมการรวบรวมข้อมูลจากผลการดำเนินงานเชิงประจักษ์ของสถานศึกษา
5.3	คณะกรรมการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการประเมินคณภาพภายใน
5.4	สถานศึกษาจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายใน พร้อมเสนอผลกลับไปยังสถานศึกษาที่รับการประเมิน
6. ด้านการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ (Check)	
6.1	สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา จากเจ้าหน้าที่แต่ละกลุ่มงาน
6.2	สถานศึกษาดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน และจัดทำรายงานการประเมิน จากข้อมูลเชิงประจักษ์
6.3	คณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้องของรายงานการประเมินคุณภาพ ให้สอดคล้องตามเนื้อหารายงานและมาตรฐานการศึกษา
6.4	สถานศึกษาเสนอรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด
7. ด้านการเสนอรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ (Check)	
7.1	สถานศึกษากำหนดแผนการส่งรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ตามระยะเวลาที่สกร.ประจำจังหวัด กำหนด
7.2	สถานศึกษาดำเนินการจัดส่ง รายงานการประเมินตนเองไปยังหน่วยงานต้นสังกัด ผ่าน ระบบบันทึกผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้
7.3	สถานศึกษาตรวจสอบรายงานและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานต้นสังกัดที่สะท้อนกลับมา
7.4	สถานศึกษาเผยแพร่รายงานสู่สาธารณชนทราบเพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในคุณภาพของสถานศึกษา
8. ด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา (Act)	

ข้อที่	แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567 โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มภูธานี
8.1	สถานศึกษานำข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
8.2	สถานศึกษาตรวจสอบ ทบทวน ผลการประเมินว่ามีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาหรือไม่
8.3	สถานศึกษาสังเคราะห์ผลจากการติดตามเพื่อนำไปพัฒนาแนวทางใหม่อย่างต่อเนื่องในแต่ละรอบการประเมิน

จากตารางที่ 2 พบว่า แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง ประกอบด้วย 8 ด้าน 29 แนวทาง โดยด้านที่ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 4 แนวทาง ด้านที่ 2) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา จำนวน 4 แนวทาง ด้านที่ 3) ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา จำนวน 3 แนวทาง ด้านที่ 4) ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 3 แนวทาง ด้านที่ 5) ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 4 แนวทาง ด้านที่ 6) ด้านการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาประจำปีงบประมาณ จำนวน 4 แนวทาง ด้านที่ 7) ด้านการเสนอรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ จำนวน 4 แนวทาง และด้านที่ 8) ด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 3 แนวทาง

3. ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง

ตารางที่ 3 ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง

ด้านการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเหมาะสม	4.98	0.13	มากที่สุด
2. ความเป็นประโยชน์	4.98	0.13	มากที่สุด
3. ความเป็นไปได้	4.92	0.22	มากที่สุด
รวม	**4.96**	**0.16**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.96, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน และรองลงมาคือ ด้านความเป็นไปได้

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.028–0.668 สะท้อนให้เห็นว่าช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์แตกต่างกันมากในแต่ละด้าน และเมื่อพิจารณาภาพรวมของลำดับความต้องการจำเป็นทั้ง 8 ด้านพบรูปแบบที่ชัดเจน คือ ความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรกล้วนกระจุกตัวอยู่ในขั้นตอน Plan และ Do ของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง ขณะที่ขั้นตอน Check และ Act มีความต้องการจำเป็นต่ำกว่าอย่างชัดเจน โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีสภาพปัจจุบันต่ำที่สุดในบรรดา 8 ด้านทั้งหมด ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ทำให้มีช่องว่างกว้างที่สุด โดยรายการที่มีช่องว่างสูงสุดล้วนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุน กำกับนิเทศ และเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บุคลากร ผลนี้สอดคล้องกับ Deming (1986) ที่ระบุว่าการดำเนินงานตามแผนต้องอาศัยการกระจายบทบาทที่ชัดเจนและการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ ธวัช ศรีมูล (2567) ที่พบปัญหาเดียวกันในสถานศึกษาสังกัด สกร. และเสนอให้จัดระบบนิเทศกำกับติดตามให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง ได้แนวทางรวม 29 แนวทางใน 8 ด้าน เมื่อจัดกลุ่มตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง พบประเด็นสำคัญดังนี้

ขั้น Plan จำนวน 8 แนวทาง เรียงลำดับจากการสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กรก่อนที่จะลงสู่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หลักการนี้สอดคล้องกับ กลุ่มประกันคุณภาพฯ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ (2568) และ กรมวิชาการ (2545) ที่ระบุว่าหากบุคลากรไม่เข้าใจทิศทางขององค์กรก่อน แผนที่จัดทำขึ้นมักนำไปปฏิบัติได้ยากและขาดการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน

ขั้น Do จำนวน 3 แนวทาง ได้แก่ การกำหนดบทบาทบุคลากร การเสริมสร้างภาวะผู้นำ และการกำกับนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ Deming (1986) และ Atria (1999) ที่ชี้ว่าการแปลงแผนสู่การปฏิบัติได้จริงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีบทบาทเชิงรุก และสอดคล้องกับ ธวัช ศรีมูล (2567) ที่เสนอให้จัดระบบนิเทศกำกับติดตามให้เป็นรูปธรรม

ขั้น Check จำนวน 15 แนวทาง สิ่งที่น่าสังเกตคือแนวทางด้านติดตามตรวจสอบกำหนดให้ผู้รับผิดชอบต้องนำผลไปปรับปรุงการดำเนินงานทันที ไม่ใช่เพียงจัดทำรายงาน ลักษณะนี้ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างขั้น Check กับขั้น Act สอดคล้องกับ สำนักทดสอบทางการศึกษา (2563) และ Wong และ Li (2010) ที่พบว่ากลไกประกันคุณภาพที่มีประสิทธิผลต้องเปิดโอกาสให้สถานศึกษาพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอน

ขั้น Act มี 3 ข้อ ทุกข้อมุ่งผลการประเมินกลับไปสู่การวางแผนในรอบถัดไป โดยเฉพาะการสังเคราะห์ผลเพื่อพัฒนาแนวทางใหม่ในแต่ละรอบ ซึ่งเป็นกลไกที่ทำให้วงจรไม่ขาดช่วง สอดคล้องกับ ธวัช ศรีมูล (2567) และ Wong และ Li (2010) ที่พบว่าสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพจะใช้ผลการประเมินทุกรอบเป็นฐานในการตัดสินใจรอบถัดไป ซึ่งตรงกับแนวทาง Continuous Improvement ตามแนวคิดของ Deming

3. การประเมินแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่าแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง มีสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่

ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยรายการที่มีความต้องการสูงสุดล้วนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุน กำกับนิเทศ และเสริมสร้างภาวะผู้นำให้บุคลากร **1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้** 1.1 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกลุ่มภูธานีควรนำแนวทางการประกันคุณภาพภายในที่ได้จากการวิจัยไปขับเคลื่อนในสถานศึกษาสังกัด โดยเน้นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูง ได้แก่ การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ผ่านการนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิดและการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจร่วมกับผู้บริหารและบุคลากรทุกแห่ง 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวงจรคุณภาพเดมมิ่งมาใช้เป็นกรอบการบริหารประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องและครบทุกขั้นตอน ทั้งการวางแผนที่มีมาตรฐานและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ชัดเจนวัดผลได้ การดำเนินงานที่มีการนิเทศและเสริมสร้างภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ การตรวจสอบด้วยการวิเคราะห์ผลประเมินรอบด้าน และการปรับปรุงที่นำผลกลับมาพัฒนาแผนในรอบถัดไปอย่างสม่ำเสมอ 1.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพภายในอย่างจริงจัง ด้วยการจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพและวงจรเดมมิ่งอย่างสม่ำเสมอ จัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในแต่ละด้านที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนการวางแผนพัฒนาคุณภาพบนฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการศึกษาติดตามผลการนำแนวทางการประกันคุณภาพภายในโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่งไปใช้จริงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดกลุ่มภูธานี เพื่อประเมินระดับการนำไปปฏิบัติ ปัญหาอุปสรรคที่พบ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อคุณภาพการศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแนวทางให้สมบูรณ์และสอดคล้องกับบริบทจริงยิ่งขึ้น 2.2 ควรมีการวิจัยพัฒนาแนวทางการประกันคุณภาพภายในในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กลุ่มจังหวัดอื่นหรือในระดับประเทศ เพื่อเปรียบเทียบว่าบริบทที่แตกต่างกันส่งผลต่อรูปแบบและความต้องการจำเป็นในการประกันคุณภาพอย่างไร และนำไปสู่แนวทางที่ครอบคลุมพอสำหรับใช้เป็นนโยบายระดับกรม 2.3 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองหรือการวิจัยปฏิบัติการเพื่อทดสอบประสิทธิผลของแนวทางการประกันคุณภาพภายในโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์ระหว่างสถานศึกษาที่ใช้แนวทางจากการวิจัยกับที่ดำเนินงานตามรูปแบบเดิม เพื่อสร้าง

หลักฐานเชิงประจักษ์ว่าแนวทางที่พัฒนาขึ้นสามารถยกระดับคุณภาพการประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2567). ระเบียบกรมส่งเสริมการเรียนรู้ว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2567. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการเรียนรู้.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2568). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ชูศรี วงศ์รัตน. (2560) เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

ธวัช ศรีมูล. (2567). การประกันคุณภาพภายใน ตามมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสถานศึกษาในกลุ่มศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้สายเหนือสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดแม่ฮ่องสอน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สำนักงาน กศน. (2561). แนวทางการประกันคุณภาพภายใน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ/เขต. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน กศน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา. สำนักงาน กศน.: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2563). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส.

Atria, J.P. (1999). The effect of the lllinois quality assurance and improvement process on Chicago public schools teacher attitudes toward school improvement. Retrieved October 24, 2010, from http://www.thailis.uni.net.th/dao:DissertationAbstracts International; PubNumber AA1995 5750.

Bof, A. (1997). Improving quality and efficiency in primary education: A pilot quality management project in Rondonópolis, Brazil. [Unpublished manuscript / Technical report]. Rondonópolis Municipality, Brazil.

Deming, W. E. (2004). Out of the Crisis. U.S.A.: MIT center for Advanced Engineering Study.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

Wong, M. N. C., & Li, H. (2010). From external inspection to self-evaluation: A study of quality assurance in Hong Kong kindergartens. Early Education and Development, 21(2), 205-233.https://doi.org/10.1080/10409281003638725

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต*

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING POSITIVE ORGANIZATIONAL CULTURE: A CASE STUDY OF WATKETHO SCHOOL UNDER THE PHUKET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

พิมพ์ลดา เนาว์นาน[1] และ อัจฉราพรรณ พุ่มผกา[2]

Pimlada Naonan[1] and Aujcharapun Pumpaka[2]

[1-2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

[1-2]Faculty of Education, Phuket Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Pimlalada@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 30 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 2 กรกฎาคม 2569

Received 8 June 2026; Revised 30 June 2026; Accepted 2 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก 2) ศึกษาเงื่อนไขและบริบทที่เอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และ 3) ศึกษาแนวปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกของโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 16 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน

Citation:

*พิมพ์ลดา เนาว์นาน และ อัจฉราพรรณ พุ่มผกา. (2569). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1454-1465.

Pimlada Naonan and Aujcharapun Pumpaka. (2026). The Role Of School Administrators In Promoting Positive Organizational Culture: A Case Study Of Watketho School Under The Phuket Primary Educational Service Area Office. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1454-1465.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารงบประมาณ ครูผู้สอน จำนวน 7 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนชุมชน และตัวแทนผู้ปกครองของโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต วิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักการวิเคราะห์แบบสามเส้า

ผลการวิจัยพบว่า

1) ด้านแนวคิดและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก พบว่า ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี การยึดมั่นในความโปร่งใส ซื่อสัตย์ การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมอย่างชัดเจน รวมทั้งการชื่นชมและเห็นคุณค่าของบุคลากร ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กร

2) ด้านเงื่อนไขและบริบทที่เอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก พบว่า ความร่วมมือจากชุมชนและเครือข่ายภายนอก ประกอบกับการบริหารภายในที่โปร่งใส มีการกระจายอำนาจ ส่งเสริมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร และสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

3) ด้านแนวปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก พบว่า การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิผล ขณะที่ข้อเสนอแนะสำคัญ ได้แก่ การลดภาระงานเอกสาร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการรักษาความต่อเนื่องของนโยบาย เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนของวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร, วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the concepts and roles of school administrators in promoting a positive organizational culture; 2) examine the conditions and contexts conducive to creating a positive organizational culture; and 3) investigate the operational practices and recommendations for promoting a positive organizational culture at Watketho

School. This study employed a qualitative research methodology, utilizing in-depth interviews as the primary tool. Data were collected from 16 Key Informants, including the school administrative team, teachers, the chairperson of the basic school board, community representatives, and parent representatives of Watketho School under the Phuket Primary Educational Service Area Office. Data analysis was conducted using the triangulation method to ensure validity and reliability.

The research findings revealed that

1) Concepts and roles of school administrators in promoting a positive organizational culture: The findings indicated that school administrators play a pivotal role in shaping and strengthening a positive organizational culture by serving as exemplary role models. They demonstrate integrity, transparency, and ethical leadership while clearly communicating the school's vision and shared goals. In addition, recognizing and valuing staff members' contributions enhances intrinsic motivation, organizational commitment, and a shared sense of purpose.

2) Conditions and contexts conducive to creating a positive organizational culture: The findings showed that strong collaboration with the local community and external networks, together with transparent management, participatory decision-making, decentralized administration, collegial relationships, and a psychologically safe working environment, constitute essential conditions for fostering a positive organizational culture.

3) Operational practices and recommendations for promoting a positive organizational culture: The findings revealed that effective practices include the implementation of Professional Learning Communities (PLCs), the development of supportive physical work environments, and collegial supervision. Key recommendations include reducing unnecessary administrative workloads, enhancing technological systems and infrastructure, and ensuring policy continuity to promote the long-term sustainability of a positive organizational culture.

Keywords: The Role of School Administrators, Promoting Organizational Culture, Positive Organizational Culture

บทนำ

ในโลกปัจจุบัน องค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความคาดหวังของผู้คนที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนบริบททางสังคมและเศรษฐกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยโครงสร้างหรือกลยุทธ์เพียงอย่างเดียว หากแต่ “วัฒนธรรมองค์กร” ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมพฤติกรรม การสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรในระยะยาว วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกจึงเป็นสิ่งที่องค์กรในศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญ เนื่องจากช่วยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกไม่อาจเกิดขึ้นได้โดยอัตโนมัติ แต่ต้องอาศัยบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในยุคที่การบริหารไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการสั่งการจากบนลงล่าง แต่ต้องอาศัยภาวะผู้นำ ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ถ่ายทอดค่านิยมร่วม และนำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ทั้งนี้ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการก่อรูป รักษา และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ผ่านการกำหนดค่านิยมหลัก การตัดสินใจเชิงนโยบาย การรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ยอมรับความแตกต่าง และส่งเสริมการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ย่อมช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกเกิดขึ้นและหยั่งรากอย่างมั่นคง อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัฒนธรรมองค์กร ถือได้ว่า เป็นแนวทางที่บุคลากรภายในองค์กรยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมาซึ่งเป็นพฤติกรรม ที่เกิดจากความคุ้นเคย จนกลายเป็นระเบียบปฏิบัติหรือจารีตที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร สิ่งนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรได้อย่างสอดคล้อง และมุ่งไปในทิศทางเดียวกันโดยให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม การดำเนินงานเชิงรุก และการสร้างความมั่นคงภายในองค์กร (ผกามาศ เจียกสูงเนิน, 2565) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ

ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่นำไปสู่บรรทัดฐานการปฏิบัติร่วมกัน การสร้างความราบรื่นในการทำงาน การมีเสถียรภาพด้วยการกำหนดกฎเกณฑ์อย่างเป็นระบบและมีความเชื่อถือได้ จึงยังส่งผลต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กร (ศุภวรรณ คงเสมา, 2565) วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศมีองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมทัศนคติและพฤติกรรมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ค่านิยมซึ่งเป็นหลักการที่องค์กรยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจระหว่างพนักงานและผู้นำ การสื่อสารที่ชัดเจนและประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ความยืดหยุ่นที่ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของโลก และการสร้างทัศนคติและพฤติกรรมที่มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

โรงเรียนวัดเก็ตโฮ่ เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ที่มีความโดดเด่นในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกภายใต้การบริหารจัดการของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้โรงเรียนก้าวทันเทคโนโลยี เป็นเลิศทางวิชาการ และยึดมั่นในคุณธรรม ความสำเร็จในการบริหารงานดังกล่าวสะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและมีประสิทธิภาพในทุกมิติซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่มีรากฐานอยู่บนบทบาทของผู้บริหารที่ทำหน้าที่มากกว่าผู้กำกับดูแล แต่เป็นผู้นำทางวัฒนธรรมอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็น การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม การสื่อสารอย่างชัดเจนในเชิงนโยบายและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนกันและกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีส่วนร่วมทั้งในการดำเนินกิจกรรมและการแก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรผ่านการยอมรับ ผลตอบแทนที่เหมาะสม และโอกาสในการเติบโต

ด้วยเหตุนี้ จึงสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา ตลอดจนเป็นแนวทางให้สถานศึกษาอื่นๆ ที่มีลักษณะและบริบทคล้ายคลึงกันสามารถนำไปปรับใช้ในการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกของโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่

2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขและบริบทที่เอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในสถานศึกษาของโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่

3. เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกของโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่

การทบทวนวรรณกรรม

ความสำคัญของวัฒนธรรมเชิงบวกในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางหรือรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ โดยรูปแบบการดำเนินชีวิตนี้สามารถถ่ายทอดและแพร่กระจายไปยังสมาชิกของชุมชนได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาทางสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนแกนกลางที่ยึดเหนี่ยวองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความสามัคคีและไม่แตกแยกความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์กรนั้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 271) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการได้ในลักษณะดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร เช่น วัฒนธรรมในการให้บริการลูกค้าแบบใหม่ของหน่วยงานจะช่วยให้กลยุทธ์การให้บริการลูกค้ามีทิศทางที่ชัดเจนในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมถึงการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้า เป็นต้น

2. การกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อหน่วยงานภายนอก เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อหน่วยงานภายนอกหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีแบบแผนและสอดคล้องกัน โดยบุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์กรอาจเป็นผู้ถือหุ้น

3. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ใช้เป็นแนวทางหรือกรอบการตัดสินใจในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์กร เนื่องจากบุคคลที่เหมาะสมควรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกองค์กร ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความศรัทธาและอุดมคติสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

4. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือ ผู้บริหารและสมาชิกองค์กรควรได้รับการประเมินศักยภาพตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

5. การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ทั้งแนวปฏิบัติในรูปแบบการอยู่ร่วมกันในการดำเนินงาน

6. การเลือกใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสม เป็นกรอบในการเลือกใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสม หากวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบใด การบริหารองค์กรก็ควรสอดคล้องกับลักษณะนั้น เช่น ถ้าองค์กรเลือกที่จะกระจายอำนาจการบริหาร ผู้บริหารก็ต้องใช้วิธีการบริหารแบบกระจายอำนาจด้วย

กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว (2562 : 18) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมในองค์กร เปรียบเสมือนกรอบหรือหลักเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นแกนกลางในการกำหนดวิธีการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเครื่องมือในการกำหนดโครงสร้างขององค์กรภายใต้ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ส่งผลต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกขององค์กร ทำให้เห็นเอกลักษณ์ที่สามารถแยกแยะออกจากองค์กรอื่นได้

สุกัญญา ล่ำสัน (2565 : 22) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญโดยเป็นตัวกำหนดโครงสร้างของ องค์การ ทำให้สมาชิกในองค์การรู้จักเอกลักษณ์ขององค์การ เป็นเครื่องมือสร้างมาตรฐานงาน ซึ่งตัวกำหนดแนวประพฤติปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์การเป็นกรอบบังคับ รูปแบบการทำงานขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุเป้าหมายของ องค์การทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ประการแรก เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการสนับสนุนกลยุทธ์องค์กร กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อหน่วยงานภายนอก สรรหาและคัดเลือกบุคลากร กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และเลือกใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสม ประการที่สอง เป็นกรอบการดำเนินงานที่ไม่เป็นทางการ ทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและความสัมพันธ์ของสมาชิก พร้อมทั้งสร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากองค์กรอื่น และประการสุดท้าย เป็นตัวกำหนดโครงสร้างและมาตรฐานงานขององค์กร ทำให้สมาชิกรู้จักเอกลักษณ์องค์กร เป็นกรอบการปฏิบัติที่นำไปสู่การทำงานในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่มุ่งมั่นต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เชิงบวก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สามารถเขียนสรุปในหัวข้อวิธีดำเนินการวิจัยได้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 16 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน 4 คน ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคล หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป และหัวหน้าฝ่ายบริหารงบประมาณ ครูผู้สอน จำนวน 7 คน ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนชุมชน และตัวแทนผู้ปกครอง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งประเด็นการสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) แนวคิดและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก 2) เงื่อนไขและบริบทที่เอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และ 3) แนวปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ทั้งนี้ เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2) ประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์

3) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

4) บันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึก บันทึกเสียง ถ่ายภาพ และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

5) สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยตีความและสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการศึกษา และตรวจสอบความ

น่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธี การวิเคราะห์แบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและเชื่อถือได้

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร โดยการบริหารที่ยึดหลักความไว้วางใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และการบริหารอย่างเป็นธรรม ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

"...การเป็นแบบอย่างที่ดีคือเครื่องมือทรงพลังที่สุดของผู้บริหาร เพราะวัฒนธรรมองค์กรเริ่มต้นจากผู้นำเสมอ ผู้อำนวยการต้องประพฤติในสิ่งที่พูด ตามแนวคิดผู้นำที่แท้จริง ซึ่งเน้นความสอดคล้องระหว่างค่านิยม คำพูด และการกระทำ..." (ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2569)

สอดคล้องกับความคิดเห็นของรองผู้อำนวยการโรงเรียนที่เห็นว่าพฤติกรรมของผู้นำเป็นต้นแบบที่ทำให้เกิดค่านิยมร่วมขององค์กร ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

"...เมื่อผู้นำยึดหลักความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา และทุ่มเทกับงาน บุคลากรจะซึมซับและถ่ายทอดต่อจนกลายเป็นค่านิยมร่วมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรมิได้เกิดจากคำสั่งหรือกฎระเบียบ แต่เกิดจากพฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ..." (รองผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2569)

นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าลองสิ่งใหม่ และเรียนรู้จากข้อผิดพลาดร่วมกัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการพัฒนา ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

"...สร้างวัฒนธรรมที่ปลอดภัยที่จะล้มเหลวโดยตอบสนองต่อข้อผิดพลาดด้วยคำถามว่า 'เราเรียนรู้อะไรได้' แทนคำถามว่า 'ใครผิด' เพราะภาวะผู้นำที่เปราะบาง คือเครื่องมือสร้างความปลอดภัยทางจิตใจที่ทรงพลังที่สุด..." (ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2569)

ทั้งนี้ บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ถึงบรรยากาศที่เปิดกว้างและสามารถสะท้อนปัญหาได้โดยไม่รู้สึกกดดัน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

"...บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นและยอมรับเมื่อเกิดข้อผิดพลาดเพื่อร่วมกันแก้ไข มีบรรยากาศที่เปิดกว้าง บุคลากรสามารถสะท้อนปัญหาได้โดยไม่รู้สึกกดดันหรือหวาดกลัวต่อผลกระทบ..." (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป, สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2569)

อีกทั้ง ผู้บริหารยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมและให้อิสระในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจ ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

"...ความไว้วางใจและอิสระในการทำงาน การที่ผู้บริหารเชื่อใจให้ครูในการทำงานเรื่องต่าง ๆ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องการจับผิดหรือระเบียบที่ตึงเครียดเกินไป ช่วยให้ครูทำงานด้วยความผ่อนคลายและสร้างสรรค์..." (ครูผู้สอนคนที่ 4, สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2569)

นอกจากนี้ การบริหารที่ยึดหลักความเสมอภาคและความเป็นธรรมยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อองค์กร ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

"...ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติ ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ส่งผลให้ฝ่ายบุคคลมีหลักยึดในการดำเนินงานเรื่องการประเมินและการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม..." (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล, สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2569)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทเป็น ต้นแบบเชิงพฤติกรรมที่ส่งอิทธิพลโดยตรงต่อบรรยากาศและค่านิยมขององค์กร การแสดงออกทั้งด้านทัศนคติ การสื่อสาร และการตัดสินใจของผู้บริหาร ล้วนเป็นตัวกำหนดทิศทางของวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกกลุ่ม พบว่า การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารถือเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่ ผู้บริหารยึดหลักการ ทำในสิ่งที่พูด ตามแนวคิดผู้นำที่แท้จริง ซึ่งเน้นความสอดคล้องระหว่างค่านิยม คำพูด และการกระทำ ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนตรงกันว่า เมื่อผู้บริหารแสดงพฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่าง เช่น การตรงต่อเวลา ความทุ่มเท ความโปร่งใส และการตัดสินใจด้วยเหตุผล บุคลากรจะเกิดความ

ไว้วางใจ และยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ บาสส์ และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ในเรื่องภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง ที่ระบุว่า การเป็นแบบอย่างในอุดมการณ์ เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาและพร้อมเปลี่ยนพฤติกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาลุมบวา และคณะ (Walumbwa et al., 2008) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง ซึ่งเน้นความโปร่งใสและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรม จะส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกของโรงเรียนวัดเก็ตโฮ่ โดยเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรผ่านการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมขององค์กรได้อย่างชัดเจน ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ด้านเงื่อนไขและบริบทที่เอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก พบว่า โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากชุมชน วัด ผู้ปกครอง และเครือข่ายท้องถิ่นอย่างเข้มแข็ง ขณะที่ภายในองค์กรมีการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตรและพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็น และการพัฒนาตนเอง สำหรับแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ด้านการบริหารจัดการภาระงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายเพื่อบูรณาการภาระงานและลดความซ้ำซ้อนของงานเอกสารและโครงการต่าง ๆ โดยอาจนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดเก็บและรายงานข้อมูล เพื่อเพิ่มเวลาให้ครูได้โฟกัสกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการดูแลนักเรียนอย่างเต็มที่ 1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้เกิดระบบนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรและเสริมสร้างกระบวนการ PLC ข้ามรุ่น เพื่อจับคู่ครูผู้มีประสบการณ์กับครูรุ่นใหม่ ซึ่งจะช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ ถ่ายทอดเทคนิคการสอน และธำรงรักษาวิถีวัฒนธรรมขององค์กรไม่ให้สูญหาย ชุมชนโดยการพัฒนาช่องทางการสื่อสารดิจิทัล **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ประกอบด้วย 2.1** ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกและการรับรู้ความปลอดภัยทางจิตใจ ที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบ เกี่ยวกับรูปแบบการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดและบริบทแตกต่างกัน เพื่อสังเคราะห์เป็นตัวแบบการบริหารที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในสุราษฎร์ธานี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กุลิสรา วัฒนพฤนท์. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู. ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภวรรณ คงเสมา และคณะ. (2565). วัฒนธรรมองค์กร: เงื่อนไขสำคัญของการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สุกัญญา ล่ำสัน. (2565). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี. (ฉบับปรับปรุง). ปัญญาชน.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. Journal of Management, 34 (1), 89–126.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี*

WORK MOTIVATION OF OFFICER IN COURT OF JUSTICE: A CASE STUDY OF OFFICE OF THE ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE MINBURI CIVIL COURT

อาทิตย์ เรืองวิเศษทรัพย์[1] และ เกวลิน ศีลพิพัฒน์[2]

Arthid Ruengwisethsub[1] and Kevalin Silphiphat[2]

[1-2]หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1-2]Master of Arts Program in Political Science,

Department of Political Science and Public Administration, Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author's Email: arthid.top@gmail.com

วันที่รับบทความ : 9 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 17 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 19 พฤษภาคม 2569

Received 9 May 2026; Revised 17 May 2026; Accepted 19 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ประจำศาลแพ่งมีนบุรี และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ประจำศาลแพ่งมีนบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี ประกอบไปด้วย ข้าราชการ

Citation:

*อาทิตย์ เรืองวิเศษทรัพย์ และ เกวลิน ศีลพิพัฒน์. (2569). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1466-1480.

Arthid Ruengwisethsub and Kevalin Silphiphat. (2026). Work Motivation Of Officer In Court Of Justice: A Case Study Of Office Of The Administrative Office Of The Minburi Civil Court. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1466-1480.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 91 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมกรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีอายุสถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

Abstract

The purposes of this research were to 1) the various levels of composition of judicial officers at the Min Buri Civil Court and 2) compare the work motivation of judicial officers at the Min Buri Civil Court classified by personal factors. This is a quantitative research study. This was a quantitative research study using questionnaires. The sample consisted of 91 judicial officers at the Min Buri Civil Court, including civil servants, permanent employees, government employees, and temporary employees. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and ANOVA.

The research findings indicated that the qualifications of judicial officers in the case study: the Min Buri Civil Court's application office, naturally exhibited a high degree of composition, including educational status and position. These components significantly impacted performance, statistically speaking, at the 0.05 level. Furthermore, the judicial officers at the Min Buri Civil Court possessed sufficient qualifications and a long history of service within the city, with unique characteristics.

Keywords: Work Motivation, Court of Justice Officers, Motivation Factors, Hygiene Factors

บทนำ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เนื่องจากเป็นพลังผลักดันให้บุคคลมีความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน อาจนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงลบ เช่น ความเฉื่อยชา การปฏิบัติงานเพียงให้เสร็จตามหน้าที่ และการไม่พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การในระยะยาว (ประเสริฐ อุไร, 2559) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นกลไกสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพการทำงานและรักษาศักยภาพของบุคลากรไว้กับองค์การ

แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กอธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้องานโดยตรง เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่มีความหมาย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเกี่ยวข้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์การ สภาพการทำงาน ความมั่นคง และค่าตอบแทน แม้ปัจจัยค้ำจุนอาจไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดความเหมาะสมย่อมนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและลดประสิทธิภาพการทำงานได้ ขณะที่ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561)

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นองค์การภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภารกิจด้านการอำนวยความยุติธรรม โดยมีหน้าที่ครอบคลุมทั้งการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุ บุคลากร อาคารสถานที่ งานวิชาการ และงานสนับสนุนด้านตุลาการ เพื่อให้การดำเนินงานของศาลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ตามทิศทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของศาลยุติธรรม การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องมุ่งเสริมสร้างสมรรถนะ คุณภาพชีวิต ความมั่นคง และความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ (วารุณี พงษ์ศรี, 2562) อีกทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในปัจจุบันจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์การ เพื่อดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์การได้อย่างต่อเนื่อง (Armstrong, 2020; วิวัฒน์ ปิติจะ, 2567)

ในบริบทของศาลแพ่งมีนบุรี เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีความละเอียดรอบคอบ และมีผลต่อคุณภาพการให้บริการประชาชน ลักษณะงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความร่วมมือภายในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากบุคลากรขาดแรงจูงใจหรือไม่ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม อาจส่งผลต่อคุณภาพการทำงานและการบรรลุภารกิจขององค์การ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงบริหารสำหรับการพัฒนาแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ประจำศาลแพ่งมีนบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ประจำศาลแพ่งมีนบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้ตั้งอยู่บนฐานแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์และทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน โดย Maslow (1943, 1954) อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ ความปลอดภัย ความรักและการเป็นส่วนหนึ่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ไปจนถึงการบรรลุศักยภาพแห่งตน แนวคิดดังกล่าวช่วยอธิบายว่าบุคลากรในองค์การมิได้ทำงานเพื่อตอบสนองรายได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องการความมั่นคง การยอมรับ ความก้าวหน้า และความหมายของงาน ขณะที่ McClelland (1961) ชี้ให้เห็นแรงจูงใจด้านความสำเร็จ อำนาจ และความสัมพันธ์ ซึ่งสะท้อนพฤติกรรมของบุคคลในการแสวงหาผลงาน การมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม และการรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น

สำหรับกรอบแนวคิดหลักของการวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ซึ่งจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivation

factors) ซึ่งสัมพันธ์กับเนื้องานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ซึ่งสัมพันธ์กับบริบทการทำงาน เช่น นโยบายองค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคง ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ทฤษฎีนี้มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์แรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐ เนื่องจากช่วยจำแนกปัจจัยที่สร้างพลังในการทำงานออกจากปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของบุคลากรศาลยุติธรรมและหน่วยงานรัฐสะท้อนข้อค้นพบในทิศทางใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ เช่น อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และลักษณะภาระงาน อาจทำให้บุคลากรมีการรับรู้ต่อแรงจูงใจแตกต่างกัน เนื่องจากมีประสบการณ์ ความรับผิดชอบ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้า และสถานะทางวิชาชีพไม่เท่ากัน นอกจากนี้ งานวิจัยของ วารุณี พงษ์ศรี (2562) ปานทิพย์ อิ่มจิต (2562) สุธีรัชต์ ชาติ (2563) และโสภี ขานดาบ (2559) ยังชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจของบุคลากรในระบบศาลยุติธรรมเกี่ยวข้องกับทั้งปัจจัยภายในงานและสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ในการทำงาน ความมั่นคง ความเป็นธรรม และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน การศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดตัวแปรตามเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามกรอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่วนตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะงาน เพื่ออธิบายระดับแรงจูงใจและความแตกต่างของแรงจูงใจระหว่างกลุ่มบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 91 คน

(ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี เดือนตุลาคม, 2568) โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด (100%)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการวิจัย ทฤษฎี แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาล-แพ่งมีนบุรี แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ศาล ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการโดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .962 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากร ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยแก่เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี เก็บแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัส และนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีสำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีส่วนใหญ่มีอายุ 36–45 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–25,000 บาท จำนวน 27 คน

คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5–10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และส่วนใหญ่อยู่ในงานสายหลัก โดยตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี จำแนกตามรายด้าน

ด้านแรงจูงใจ	M	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จ	3.92	.716	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.81	.739	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.92	.652	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.92	.633	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.92	.691	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ	3.89	.752	มาก
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.86	.715	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.85	.726	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	.714	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	.672	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.86	.776	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.79	.690	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.85	.775	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.94	.723	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.93	.745	มาก
รวม	**3.89**	**.602**	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.89) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้จะยังอยู่ในระดับมากก็ตาม ผลดังกล่าวสะท้อนว่าแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่มีฐานสำคัญจากความสัมพันธ์ในการทำงาน บรรยากาศและเงื่อนไขการทำงาน รวมถึงความรู้สึกต่อความเป็นธรรมของผลตอบแทน

เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน (M = 3.92) แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่รับรู้ว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีความหมาย มีโอกาสใช้ความสามารถ และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย (M = 3.81) ซึ่งควรได้รับการพัฒนาในมิติของการยกย่องชื่นชม และการสะท้อนคุณค่าของผลงานอย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ขณะที่ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้าย ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารแรงจูงใจในหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับทั้งการสร้างความสัมพันธ์ในแนวราบและแนวดิ่ง การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน การดูแลความมั่นคงในความรู้สึกของบุคลากร และการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
อายุ	F = 133.327	.000*	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
สถานภาพสมรส	F = 49.392	.000*	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ระดับการศึกษา	t = 5.861	.000*	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F = 0.248	.910	ไม่แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F = 0.877	.500	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	F = 38.190	.000*	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ชี้ว่าแรงจูงใจของบุคลากรในศาลมิได้ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนหรือจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่สัมพันธ์กับช่วงวัย สถานภาพชีวิต ระดับการศึกษา และบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งงาน ซึ่งมีผลต่อความคาดหวัง โอกาสในการเติบโต และการรับรู้คุณค่าของงาน

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมกรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน เนื่องจากลักษณะงานในศาลยุติธรรมต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ความรับผิดชอบสูง และการประสานงานหลายฝ่าย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะเดียวกัน ด้านสภาพการทำงานที่ได้รับคะแนนรองลงมา แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่มีความเห็นว่าหน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย และสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีคะแนนน้อยที่สุด อาจสะท้อนให้เห็นถึงความกังวลของเจ้าหน้าที่ต่อโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือการประเมินผลและระบบการเลื่อนตำแหน่งที่อาจยังไม่ตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรในบางกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรัชต์ ชาติ (2563) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับตามลำดับ ส่วนด้านที่มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านค่าตอบแทน

และสวัสดิการ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ตันวัฒนธนากุล (2563) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดธัญบุรี ในภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยจูงใจให้คนเกิดทัศนคติในด้านดี เกิดความรัก และความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงสภาพทำงานอยู่ โดยสามารถรักษาบุคลากรเหล่านั้นไม่ให้ย้ายงานหรือ ลาออกจากงานได้

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ความต้องการการยอมรับ เป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรมักให้ความสำคัญกับการได้รับคำชมเชย การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการเห็นคุณค่าในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow, (1943) ซึ่งระบุว่า ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นขั้นที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง สถานภาพ และการได้รับการยอมรับจากสังคม เมื่อองค์การสามารถตอบสนองความต้องการในระดับนี้ได้ บุคลากรจะเกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และมีแรงผลักดันในการพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน แนวคิดของ Frederick Herzberg (1966) ยังอธิบายว่า การได้รับการยอมรับ (Recognition) จัดเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) ที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างจากปัจจัยค้ำจุนที่เพียงลดความไม่พึงพอใจ การได้รับการยอมรับจึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Achievement) และต้องการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง

จากผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนทั้ง 13 ด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีระดับความคิดเห็นสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในบริบทขององค์การไทยที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และลักษณะวัฒนธรรมแบบรวมหมู่ หากองค์การสามารถบริหารจัดการด้านความสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก แม้ปัจจัยดังกล่าวอาจไม่ใช่แรงจูงใจโดยตรง แต่มีบทบาทสำคัญในการคงไว้ซึ่งความพึงพอใจและเสถียรภาพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1966) ที่อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล จัดเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หากองค์การสามารถบริหารจัดการด้านความสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก แม้ปัจจัยดังกล่าวอาจไม่ใช่แรงจูงใจโดยตรง แต่มีบทบาทสำคัญในการคงไว้ซึ่งความพึงพอใจและเสถียรภาพของบุคลากร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader–Member Exchange: LMX) ของ George B. Graen และ Mary Uhl-Bien (1995) ที่อธิบายว่า คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วยความไว้วางใจ การสนับสนุน และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ประจำศาลแพ่งมีนบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในช่วงอายุต่างกันมีประสบการณ์การทำงาน มุมมองต่ออาชีพ และความคาดหวังในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละช่วงวัยไม่เหมือนกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยมักให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม ขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากกว่ามักให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1954) เรื่อง ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ที่อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์มีความแตกต่างกันตามช่วงวัยและประสบการณ์ชีวิต โดยบุคลากรวัยหนุ่มสาวมักอยู่ในระดับความต้องการการยอมรับนับถือและการเติมเต็มตนเอง (Esteem & Self-actualization needs) จึงให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะที่บุคลากรวัยกลางคนหรือใกล้เกษียณมักให้ความสำคัญกับความมั่นคงปลอดภัย และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Safety & Social needs) ซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ศาลที่อายุมากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ช้างพล (2564) พบว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจเนื่องมาจาก บุคคลที่มีสถานภาพต่างกัน เช่น โสด สมรส หรือหม้าย มีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความคาดหวังต่อการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ที่สมรสมักมีภาระครอบครัวและภาระทางการเงินมากกว่า จึงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่ การได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว ขณะที่เจ้าหน้าที่ที่ยังโสดอาจมุ่งเน้นแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการแสดงศักยภาพมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1968) ใน ทฤษฎีสองปัจจัยแห่งแรงจูงใจ (Motivation–Hygiene Theory) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจของบุคลากรมีความแตกต่างกันตามความต้องการและภาระหน้าที่ในชีวิตส่วนตัว โดยบุคคลที่มีภาระครอบครัว (เช่น ผู้ที่สมรสหรือมีบุตร) มักให้ความสำคัญกับปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายได้ และสวัสดิการ เพื่อรองรับภาระทางครอบครัว ส่วนบุคคลที่ยังโสดจะให้ความสำคัญกับปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับ และโอกาสในการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี พงษ์ศรี (2562) พบว่าข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมที่มี สถานภาพต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมองต่ออาชีพ ความคาดหวัง และเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงมักให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายงาน และการได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามักให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่ ค่าตอบแทน และบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความสบายใจมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี พงษ์ศรี (2562) พบว่าข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ช้างพล (2564) พบว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก จ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งมีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่ง

ส่งผลให้เกิดความแตกต่างด้านความคาดหวังต่อการทำงานและสิ่งจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลได้ไม่เท่ากัน เจ้าหน้าที่ระดับบริหารหรือระดับหัวหน้างานอาจได้รับแรงจูงใจจากความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขณะที่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการอาจได้รับแรงจูงใจจากค่าตอบแทน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ช้างพล (2564) พบว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี พงษ์ศรี (2562) พบว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้สามารถสังเคราะห์ได้เป็น “กรอบแนวคิดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม” ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจของบุคลากรในหน่วยงานศาลมิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยลำพัง แต่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจภายในงาน กับ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมองค์การ ภายใต้บริบทของงานที่มีความรับผิดชอบสูงและเกี่ยวข้องกับการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจมีฐานสำคัญจากความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ขณะเดียวกันปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากใกล้เคียงกัน สะท้อนว่าบุคลากรรับรู้คุณค่าของงานและบทบาทของตนเองต่อองค์การ ผลการเปรียบเทียบพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ทำให้แรงจูงใจแตกต่างกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1) ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการยอมรับและชื่นชมผลงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยจูงใจหลายด้าน 2) ควรเสริมสร้างความมั่นคงเชิง

จิตวิทยาในการทำงาน ผ่านการสื่อสารนโยบาย เส้นทางความก้าวหน้า และระบบพัฒนาศักยภาพที่ชัดเจน 3) ควรรักษาและพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานที่เป็นจุดแข็งของหน่วยงาน โดยส่งเสริมการสื่อสารระหว่างระดับ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 4) ควรออกแบบแนวทางการจูงใจให้เหมาะสมกับความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงวัย สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่ใช้มาตรการเดียวกับบุคลากรทุกกลุ่ม **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในระดับกว้างขึ้น เช่น ศาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล หรือศาลในภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบบริบทของหน่วยงาน ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสานโดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มเพื่อทำความเข้าใจเหตุผลเบื้องหลังแรงจูงใจในแต่ละด้าน และควรพัฒนาโมเดลการบริหารแรงจูงใจของบุคลากรศาลยุติธรรมแล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อประเมินผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

ประเสริฐ อุไร. (2559). การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปานทิพย์ อิ่มจิต. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา. ใน การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วารุณี พงษ์ศรี. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม. ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิวัฒน์ ปิติจะ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุจิตรา บุณยรัตพันธุ์. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุธีรัชต์ ชาติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โสภี ขานดาบ. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Armstrong, M. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). London, England: Kogan Page.

Best, J. W. (1981). Research in education. (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland, OH: World Publishing.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row.

McClelland, D. C. (1961). The achieving society. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley & Sons.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ*

FACTORS AFFECTING THE IMPLEMENTATION OF THE SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY IN SECONDARY SCHOOLS IN AMNAT CHAROEN PROVINCE, UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA, UBON RATCHATHANI, AMNAT CHAROEN

ประยงค์ แก่นลา

Prayong Keanla

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: prayong2497@gmail.com

วันที่รับบทความ : 23 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 28 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 30 พฤษภาคม 2569

Received 23 May 2026; Revised 28 May 2026; Accepted 30 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียง และ 2) ศึกษาแนวทางในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางแสดง

Citation:

*ประยงค์ แก่นลา. (2569). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1481-1495.

Prayong Keanla. (2026). Factors Affecting The Implementation Of The Sufficiency Economy Philosophy In Secondary Schools In Amnat Charoen Province, Under The Office Of The Secondary Education Service Area, Ubon Ratchathani, Amnat Charoen. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1481-1495.; DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม จำนวน 181 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสารแนวทางการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียงประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, การขับเคลื่อน, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, สถานศึกษาพอเพียง, จังหวัดอำนาจเจริญ

Abstract

This research aimed to 1) investigate factors influencing the implementation of the Sufficiency Economy Philosophy in Sufficiency Economy Schools, and 2) examine approaches to implementing the Sufficiency Economy Philosophy in Sufficiency Economy Schools. The sample consisted of school administrators and teachers from schools under the Ubon Ratchathani-Amnatcharoen Secondary Educational Service Area Office, academic year 2023. A sample size of 181 people was determined using cluster sampling. The research instruments included document analysis forms, collaborative opinion forms, interview forms, and focus group discussion recording forms. Data were analyzed using mean, standard deviation, and descriptive analysis.

The research findings revealed:

1. Factors influencing the implementation of the Sufficiency Economy Philosophy in Sufficiency Economy Schools in secondary schools in Amnat

Charoen Province, under the Ubon Ratchathani-Amnatcharoen Secondary Educational Service Area Office, were at a high level overall and in each aspect.

2. Approaches to implementing the Sufficiency Economy Philosophy in Sufficiency Economy Schools consisted of five aspects: academic administration, personnel administration, budget administration, general administration, and student affairs administration.

Keywords: Factors affecting, driving force, Sufficiency Economy Philosophy, Sufficiency Education Institute, Amnat Charoen Province

บทนำ

นโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่ ผู้บริหาร คณะครู บุคลากรด้านการศึกษา และนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอด ซึ่งเป็นแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง ความพอเพียงโดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเพื่อให้เท่าทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ บนรากฐาน 3 ห่วง 2 เงื่อนไข คือ ห่วงที่ 1 คือ พอประมาณ ห่วงที่ 2 คือ มีเหตุผล และ ห่วงที่ 3 คือ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง เงื่อนไขที่ 1 เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขที่ 2 เงื่อนไขคุณธรรม ความพอเพียง ดังนั้น หน่วยงานหลักในการวางแผนการพัฒนาประเทศ จึงได้อันเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พุทธศักราช 2545-2549 โดยมุ่งพัฒนาสังคมไปสู่ความสุขที่ยั่งยืน โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างความเข้าใจไปยังภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจ เห็นคุณค่าและนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พุทธศักราช 2550-2554 มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจัดทำเป็นหลักสูตรบรรจุไว้ในเนื้อหาของการศึกษาทุกระดับชั้น (ธวัชชัย งามเสงี่ยม, 2561)

กระทรวงศึกษาธิการได้ตอบรับนโยบายและเริ่มโครงการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้นำไปสู่การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม กำหนดให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง จัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดการเรียน การสอนในทุกระดับ จำนวน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ซึ่งหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 1) ความพอประมาณ หมายถึงความพอดีไม่น้อยและไม่มากเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นจึงเป็นการสอนให้เรียนรู้แนวปฏิบัติที่มีมานาน เปรียบได้กับวัฒนธรรมและประเพณีที่มีอยู่ในสังคมไทยที่เป็นแนวปฏิบัติมานาน เช่น การดำรงชีวิตของคนไทย ที่เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ หรือฟุ่มเฟือยจนเกินกว่าศักยภาพของตนเอง 2) ความมีเหตุ มีผล หมายถึง ใช้เหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความเพียงพอที่เหมาะสมกับตัวเอง การเรียนรู้จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค พร้อมกับพิจารณาผลที่เกิดอย่างรอบคอบ 3) การมีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับมือกับผลของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในปัจจุบันและในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม หรือวัฒนธรรมทั้งจากภายในและภายนอก 4) เงื่อนไขความรู้ หมายถึง ความรู้ทางวิชาการต่าง ๆ และความรู้จากประสบการณ์ตรง สำหรับวางแผนงาน 5) เงื่อนไขคุณธรรม หมายถึง หลักที่ควรยึดถือระหว่างกระบวนการตัดสินใจ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน ความอดทน ความพากเพียร ความมีวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดังนั้นเศรษฐกิจพอเพียงจึงมุ่งเน้นเพื่อวางรากฐานให้ผู้เรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน สามารถพึ่งตนเองได้และเป็นวิถีชีวิตที่มั่นคง (ณัฐกานต์ ศรีบุญเรือง, 2566)

การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียงระดับมัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ ซึ่งมีจำนวน 22 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยการจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในการส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนของตน มีการส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น แนวคิด หลักการดำเนินงาน การฝึกอบรมให้ความรู้และสาธิต การศึกษาดูงาน ฝึกอาชีพเสริมรายได้ เป็นต้น ตลอดจนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้และเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับไปสู่ครอบครัวและ

ชุมชนได้ อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการนั้นไม่มีสูตรสำเร็จ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความสามารถของผู้บริหาร บริบท สถานการณ์ ครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ด้วยความรอบคอบภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งครูและนักเรียน เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาหรือชมนิทรรศการต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การประชุมชี้แจงแนวนโยบายและให้ครูศึกษาเกณฑ์การประเมินก่อน จากนั้นจึงวางแผนในการขับเคลื่อนโดยใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบให้ประสบผลสำเร็จ

ปัญหาในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาที่ไม่สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินจากสถานศึกษาทั่วไป ไปสู่สถานศึกษาพอเพียง สถานศึกษาต้นแบบ และสถานศึกษาแบบอย่างได้ ตลอดจนไม่สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งจากสถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 22 โรงเรียน พบว่า สถานศึกษาพอเพียงที่สามารถผ่านการประเมินเป็นศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษามีเพียง 1 แห่ง (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2556) นั่นหมายความว่า สถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษาอีก 21 แห่ง ยังประสบปัญหาในการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษกิจพอเพียง เนื่องจากกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และการย้ายผู้บริหารไปดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนใหม่อยู่บ่อยครั้งจนทำให้การดำเนินงานขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่ต่อเนื่อง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นปัญหาและเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้ประสบความสำเร็จต่อไป จนสามารถเป็นสถานศึกษาพอเพียงแบบอย่างและเป็นศูนย์การเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาในการบริหารจัดการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สิ่งสำคัญ คือ ความเต็มใจและเปิดใจกว้างความร่วมมือซึ่งกันและกันในเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการขับเคลื่อนไปจนส่งผลให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปอย่างเกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตาม และสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยเน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทั้งในด้านการวางแผน การใช้ทรัพยากร และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและการพัฒนาประเทศ ที่เน้นความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกัน โดยมีเงื่อนไขของความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน หลักการดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาอาศัยทฤษฎีการบริหารหลายด้าน เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

4. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรมตามมาตรฐานการศึกษา การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตร ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับการดำเนินชีวิตจริงและมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

5. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายและขยายผล การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมพลังในการจัดการศึกษา และเป็นช่องทางในการขยายผลปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สังคมในวงกว้าง โดยอาศัยความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน

6. แนวคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่สถานศึกษาผลลัพธ์จากการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม การสร้างผู้เรียนที่ดำเนินชีวิตอย่างสมดุล มีภูมิคุ้มกัน และการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ชุมชนที่มีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษา

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 341 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) จำนวน 181 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาโดยการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา มากกว่า 10 ปี จำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร
2. แนวทางการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน
3. แบบสัมภาษณ์
4. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง วิทยฐานะ การศึกษา ประสบการณ์และขนาดโรงเรียน มีลักษณะแบบการตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scales) 5 ระดับ ตามแบบประเมินของลิเคอร์ท ประกอบด้วย ข้อคำถาม ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน จำนวน 20 ข้อ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด การบริหารจัดการสถานศึกษา แนวคิดการจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แนวคิดการการสร้างเครือข่ายและขยายผล แนวคิดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่สถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดหัวข้อประเด็นและตัวบ่งชี้ที่ต้องการถามตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ แบบสอบถามมี 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ มี 5 ประเด็นคือ ตำแหน่ง วิทยฐานะ การศึกษา ประสบการณ์และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ปัจจัยการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบประเมินของลิเคอร์ท (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

4 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งเสริมมาก

3 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งเสริมปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งเสริมน้อย

1 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งเสริมน้อยที่สุด

แปลความหมายค่าเฉลี่ยแต่ละช่วงได้ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งเสริมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งเสริมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งเสริมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่ส่งเสริมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. จากนั้นตั้งข้อคำถาม จากตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ให้มากที่สุดโดยผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามจากรายการประเมินและเกณฑ์คุณภาพศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา

4. ผู้วิจัยทบทวนและพิจารณาแต่ละข้อคำถามว่ามีความเป็นปรนัยหรือมีความชัดเจนทางภาษาเหมาะที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลที่จะไปสอบถามหรือไม่

5. จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อคำถาม ไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (IOC) ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

6. ปรับแก้ไขข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงในสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 21 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .83 จากนั้นคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร สถานศึกษาพอเพียงมัธยมในจังหวัดอำนาจเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 21 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม เพื่อทำการบันทึกข้อมูลและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการวิเคราะห์เอกสาร การแสดงความคิดเห็น การสังเกตและการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ ตรวจสอบข้อมูลและหาข้อสรุปโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังตารางที่ 1

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ	3.73	0.18	มาก
2	ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล	3.81	0.30	มาก
3	ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ	3.93	0.29	มาก
4	ปัจจัยด้านการบริหารงานทั่วไป	3.78	0.25	มาก
5	ปัจจัยด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน	3.76	0.21	มาก
	โดยรวม	**3.80**	**0.37**	**มาก**

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X}$ =3.93, S.D.= 0.29) รองลงมาคือด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}$ =3.81, S.D.= 0.30) ด้านการบริหารงานทั่วไป($\bar{X}$ =3.78, S.D.= 0.25)

ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ($\overline{X}$ =3.76, S.D.= 0.21) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการบริหารงานวิชาการ ($\overline{X}$ =3.73, S.D.= 0.18)

2. ศึกษาแนวทางในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีดังนี้

ผลการสัมภาษณ์ทั่วไป

2.1 ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (3 ห่วง 2 เงื่อนไข 4 มิติ) ลงสู่หน่วยการเรียนรู้และแผนการสอนทุกกลุ่มสาระ ใช้กิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการผลิตสื่อและนวัตกรรม ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน–ภายนอก รวมถึงพัฒนาเครื่องมือประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล มีการจัดทำแผนและโครงการพัฒนาบุคลากรผ่านการประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและนำไปปรับใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งติดตามผลและเผยแพร่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

2.3 ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ โรงเรียนจัดทำแผนกลยุทธ์และการใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการติดตาม–ประเมินผลเป็นระยะ และปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเหมาะสม

2.4 ปัจจัยด้านการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการชัดเจนในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดตั้งแหล่งเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานและโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษา

2.5 ปัจจัยด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน โรงเรียนดำเนินการร่วมกับชุมชนในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย เช่น เว็บไซต์ วารสาร และวิดิทัศน์ เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเกิดความร่วมมือ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ ที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ พบว่าข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านผลลัพธ์ที่เกิดจากการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่สถานศึกษา และด้านการสร้างเครือข่ายและขยายผล โดยสถานศึกษามีนโยบายและมีแผนงานในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ที่พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ มีและใช้หน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครบทุกรายวิชาและระดับชั้นที่เปิดสอน และเป็นแบบอย่างให้สถานศึกษาอื่น ๆ นำไปปรับใช้ได้จริง มีแผนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นการมีส่วนร่วม โดยใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน วัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งมีการนิเทศ ติดตามและประเมินการนำหน่วยการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นำผลการประเมินติดตามไปศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญต่อการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนมีการปลูกฝังค่านิยมด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายและการขยายผล รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ ศรีบุญเรือง (2566) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษาผลการวิจัย

พบว่า การดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารและครูมีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บุญเรือง (2565) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนสถานศึกษาพอเพียงสู่ความยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนสถานศึกษาพอเพียง ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของครูและชุมชน รวมถึงการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกภารกิจของสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการดำเนินงานที่ครอบคลุมทุกด้านอย่างเป็นระบบ โดยด้านการบริหารงานวิชาการมุ่งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการบริหารงานบุคคลเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการบริหารงบประมาณให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุด ด้านการบริหารงานทั่วไปมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตตามหลักความพอเพียง และด้านการบริหารงานกิจการนักเรียนมุ่งส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และการปฏิบัติตนของผู้เรียนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จึงส่งผลให้การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิชา โพธิกนิษฐ และวิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2568) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และควรดำเนินงานอย่างครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และกิจการผู้เรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธล เจริญสันเทียะ (2567) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบในทุกภารกิจของสถานศึกษา ทั้ง

ด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการบริหารสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียงมัธยมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาพอเพียง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ **1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้** ดังนี้ 1.1 มีแผนงานแนะแนว จัดกิจกรรมแนะแนว เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รู้จักการวางแผนชีวิตของตนเองได้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 1.2 จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจ โดยเฉพาะอาชีพเสริมรายได้ในท้องถิ่น/ชุมชนต่าง ๆ 1.3 จัดระบบดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษารอบด้าน เช่น กิจกรรมเพื่อนเตือนเพื่อน กิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองได้เหมาะสม 1.4 มีการติดตาม นำผลการจัดกิจกรรม แนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือมาใช้พัฒนาผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 1.5 การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาควรต่อเนื่อง และไม่ควรขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่ละคนของสถานศึกษานั้น ๆ แม้หากมีการโยกย้ายสถานศึกษาใหม่ ผู้มาใหม่อาจนำเสนอและบริหารองค์การตามรูปแบบและแนวความคิดของตนเอง ซึ่งอาจเป็นนโยบายในเรื่องอื่น ๆ และ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** มีดังนี้ 2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ 2.2 พอเพียงในสถานศึกษาที่เป็นศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา และ **3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัย** ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับอุดมศึกษาทั้งในอาชีวะ วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

ณัฐกานต์ ศรีบุญเรือง. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาไทย, 19(1), 77–89.

ธนินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 13). บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธวัชชัย งามเสงี่ยม. (2561). การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธล เจริญสันเทียะ. (2567). การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 14(2), 101–115.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). ประกาศสถานศึกษาพอเพียงและศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ปาริชาติ บุญเรือง. (2565). แนวทางการขับเคลื่อนสถานศึกษาพอเพียงสู่ความยั่งยืน. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 10(2), 45–58.

สุวิชา โพธิกนิษฐ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2568). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารสหวิทยาการศึกษาและพัฒนาสังคม, 2(1), 15–28.

Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). Harper Collins.

Ministry of Education. (2013). Announcement of sufficiency economy schools and learning centers based on the sufficiency economy philosophy in education. Ministry of Education.

Twinkl. (2024). Sufficiency economy philosophy. Twinkl Thailand

การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4*

THE DEVELOPMENT OF STORY WRITING USING AKITA ACTION LEARNING AND EXERCISES FOR GRADE-4 STUDENTS

อาทิตย์ สีตะมา[1] และ ณัฐกฤตา นามมนตรี[2]

Arthit Sitama[1] and Nutkritta Nammontree[2]

[1-2]คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[1-2]Faculty of Humanities and Social Sciences, Mahasarakham University, Thailand

Corresponding Author's Email: 66010184016@msu.ac.th

วันที่รับบทความ : 3 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 9 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 11 มิถุนายน 2569

Received 3 June 2026; Revised 9 June 2026; Accepted 11 June 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ และ 2) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบศึกษากลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 13 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้

Citation:

*อาทิตย์ สีตะมา และ ณัฐกฤตา นามมนตรี. (2569). การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องโดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1496-1515.

Arthit Sitama and Nutkritta Nammontree. (2026). The Development Of Story Writing Using Akita Action Learning And Exercises For Grade-4 Students. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1496-1515.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

เชิงรุกตามแนวอคิตะ 2) แบบฝึกทักษะการเขียนเล่าเรื่อง 3) แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง แบบอัตนัย และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งผ่านการตรวจพิจารณาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ ระยะเวลาทดลอง 5 สัปดาห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที t-test (Dependent Samples)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 29.54 และหลังเรียนเท่ากับ 53.23 และ 2) ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.47)
คำสำคัญ: การเขียนเล่าเรื่อง, การจัดการเรียนรู้ตามแนวอคิตะ, แบบฝึกทักษะ, นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, ความพึงพอใจ

Abstract

This research aimed to: 1) study the narrative writing ability of Grade 4 students using Akita action learning management combined with skill exercises, and 2) investigate students' satisfaction towards Akita action learning management combined with skill exercises. This study employed a one-group pretest-posttest design. The target group for this study consisted of 13 Grade-4 students under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4 during the first semester of the 2025 academic year, selected through purposive selection. The research instruments included: 1) Akita action learning lesson plans, 2) narrative writing exercises, (3) a subjective test assessing narrative writing ability and (4) a satisfaction questionnaire; all of which were validated by experts for Content Validity (IOC). The experimental period lasted for 5 weeks. The data were analyzed using mean, standard deviation, and dependent samples t-test.

The research findings were as follows: 1) The narrative writing ability of Grade-4 students after the implementation of Akita action learning management combined with skill exercises was significantly higher than that before the experiment at the .05 statistical level, with the mean pretest score at 29.54 and posttest score at 53.23. and 2) The overall satisfaction of students towards Akita action learning management combined with skill exercises was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.47).

Keywords: Narrative writing, Akita learning management, Skill exercises, Grade-4 students, Satisfaction

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้สาระการเขียนในวิชาภาษาไทยเป็นเครื่องมือสำคัญทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในชีวิตจริง ซึ่งทักษะนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติแต่ต้องอาศัยการฝึกฝนระบบความคิดและการใช้ภาษาอย่างสม่ำเสมอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551; กรรณิการ์ พลยุทธ์, 2541) อย่างไรก็ตาม บริบทเชิงพื้นที่ของโรงเรียนบ้านคำสว่าง ซึ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กในเขตพื้นที่บริการห่างไกล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ประสบปัญหาสำคัญในการพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านนี้อย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นจากผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในช่วงปีการศึกษา 2564–2566 ที่ผ่านมา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยทางด้านสาระการเขียนเพียงร้อยละ 70.99 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 ตามหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนบ้านคำสว่าง พุทธศักราช 2567 (โรงเรียนบ้านคำสว่าง, 2567ข) และต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยในระดับประเทศอย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนบ้านคำสว่าง, 2567ก) ข้อจำกัดเชิงพื้นที่มีผลสืบเนื่องโดยตรงต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนผ่านระดับชั้น โดยเฉพาะนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งเป็นช่วงวัยที่ต้องยกระดับการเขียนจากระดับคำไปสู่การเรียบเรียงความคิดเชิงสร้างสรรค์ ผลการทดสอบความสามารถด้านการอ่านและการเขียนของสถาบันภาษาไทย ในปีการศึกษา 2566 ยืนยันว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ขาดทักษะสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างจินตนาการเพื่อเรียบเรียงโครงเรื่อง 2) คลังคำศัพท์และการสะกดคำพื้นฐาน และ 3) ความมั่นใจในการถ่ายทอดความคิดออกมาในรูป

การเขียนเล่าเรื่อง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนส่วนมากอยู่ในระดับพอใช้เท่านั้น (โรงเรียนบ้านคำสว่าง, 2557ก) สภาวการณ์ดังกล่าวจึงเป็นปัญหาวิจัยเชิงพื้นที่เร่งด่วนที่ครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องสืบค้นแนวทาง และพัฒนานวัตกรรมมาทลายกำแพงการเรียนรู้นี้อย่างเป็นรูปธรรม

ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับการใช้แบบฝึกทักษะ เพื่อเป็นเครื่องมือเชิงนวัตกรรมในการทลายข้อจำกัดเชิงพื้นที่ดังกล่าว โดยนำจุดแข็งของกระบวนการอคิตะที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิดและสร้างการตระหนักรู้แก่ผู้เรียนผ่าน 4 ขั้นตอนสำคัญ คือ 1) การตั้งข้อสังเกตในการเรียนรู้ 2) มีความคิดของตนเอง 3) อภิปรายกันเป็นคู่ กลุ่มหรือทั้งชั้นเรียน และ 4) การทบทวนเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ (คณะกรรมการการศึกษาจังหวัดอะคิตะ, 2559; Akita Improvement Investigating Committee, 2017; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) กระบวนการนี้จะเข้ามารื้อถอนความเคยชินเดิมของห้องเรียนตามชนบทที่เน้นการเรียนแบบท่องจำ ยกระดับสู่ห้องเรียนที่มีการสื่อสารร่วมมือสรุปประเด็นความคิด และสร้างสรรค์จินตนาการอย่างไร้ขอบเขตตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ชวลิต ชูกำแพง, 2561; ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2562) แต่อย่างไรก็ดี การกระตุ้นคิดผ่านกระบวนการอคิตะเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถแก้ปัญหารากลึกเรื่อง การสะกดคำและไวยากรณ์ผิดพลาดของนักเรียนกลุ่มเป้าหมายนี้ได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงบูรณาการแบบฝึกทักษะเป็นตัวช่วยเสริมแรงเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งทำหน้าที่ในการประคองความรู้ และเป็นแบบฝึกย้ำคิดย้ำทำอย่างเป็นระบบส่วนบุคคลหลังกระบวนการกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนสามารถจับคู่กระบวนการสร้างเรื่องราวจินตนาการจากการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ เข้ากับทักษะไวยากรณ์และการสะกดคำที่ถูกต้องจากการทำแบบฝึกทักษะ นำไปสู่การพัฒนาการเขียนเล่าเรื่องที่รอบด้าน สอดคล้องกับผลวิจัยของ จิราพร ขวัญธนเจริญ และคณะ (2565) ที่ว่า การผสานนวัตกรรมนี้ช่วยพัฒนาทักษะวิชาชีพและการเรียนรู้ที่ซับซ้อนของผู้เรียนให้สูงขึ้นอย่างชัดเจน

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความตั้งใจที่จะพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง โดยประยุกต์ใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้มุ่งหวังเพียงแค่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ภายในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้างคุณูปการเชิงพัฒนาการที่ต่อเนื่องเชื่อมโยงกันในหลายมิติ เริ่มตั้งแต่การพัฒนาตัวผู้เรียนและผู้สอนในพื้นที่จริง โดยนักเรียนจะ

ได้รับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเชิงลบที่มีต่อวิชาภาษาไทย เกิดความมั่นใจและพึงพอใจต่อการเป็นผู้สร้างสรรค์เรื่องราวด้วยตนเอง แม้ภายใต้ขีดจำกัดด้านทรัพยากรของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างในการยกระดับคะแนนผลการประเมินระดับชาติ (NT) และโอเน็ต (O-NET) ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และในท้ายที่สุดในมิติวิชาการเชิงนโยบาย ผลการวิจัยรวมถึงนวัตกรรมชุดนี้ที่ผ่านการพิสูจน์เชิงประจักษ์แล้ว จะเป็นกรณีศึกษาต้นแบบที่มีความน่าเชื่อถือทางวิทยาศาสตร์การศึกษา ซึ่งช่วยให้โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี หรือภูมิภาคอื่น ๆ ที่เผชิญข้อจำกัดและวิกฤตการณ์ทางการเรียนรู้ในลักษณะเดียวกัน สามารถนำไปศึกษา ขยายผล ถ่ายโอน หรือประยุกต์ปรับใช้เพื่อร่วมกันปฏิรูปและยกระดับสมรรถนะทางภาษาไทยของเยาวชนในภาพรวมประเทศได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับการใช้แบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ สูงกว่าก่อนเรียน

2. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ อยู่ในระดับมาก

การทบทวนวรรรกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างรากฐานทางวิชาการและออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยแบ่งสาระสำคัญออกเป็น 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร จากการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนบ้านคำสว่าง พุทธศักราช 2567 สังเคราะห์ได้ว่า หัวใจสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คือ การบูรณาการระหว่าง “ความรู้ทางภาษา” (สาระที่ 4) และ “ทักษะการสื่อสาร” (สาระที่ 2) โดยเฉพาะการเขียนเล่าเรื่องในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ต้องมุ่งเน้นความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ควบคู่ไปกับความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงใช้มาตรฐานและตัวชี้วัดเหล่านี้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเนื้อหาและกำหนดเครื่องมือวัดประเมินผลเพื่อให้การวิจัยตอบสนองต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551; โรงเรียนบ้านคำสว่าง, 2567ข)

2. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการเขียนเล่าเรื่อง การเขียนเล่าเรื่องได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์ผ่านบรรยายโวหารที่มีระบบ (สุทิติ ขัตติยะ, 2551; ดวงใจ ไทยอุบุญ, 2554) จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง” สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความถูกต้องของภาษาและคลังคำ 2) ความสามารถในการเปรียบเทียบและลำดับเหตุการณ์ และ 3) การใช้จินตนาการเพื่อสร้างความเชื่อมโยงกับผู้อ่าน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยการฝึกฝนอย่างเป็นลำดับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะจากระดับพื้นฐานสู่ความชำนาญ (เอกกนก พญาดำรง, 2559)

3. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะเป็นรูปแบบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา และการสื่อสารผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์เชิงสนทนาในห้องเรียน จากการสังเคราะห์หลักการของ คณะกรรมการการศึกษาจังหวัดอะคิตะ, (2559) และ Akita Improvement Investigating Committee, (2017) ร่วมกับทัศนะของ (ชวลิต ชูกำแพง, 2561; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561; ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ, 2562) ผู้วิจัยได้กำหนดหัวใจหลักของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะในการพัฒนาการเขียน ไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) รู้จักตั้งข้อสังเกตในการเรียนรู้ : การกระตุ้นให้เด็กเห็นภาพหรือประเด็นก่อนเริ่มเขียน 2) มีความคิดของตนเอง : การฝึกคิดเป็นรายบุคคลก่อนสื่อสารออกไป 3) อภิปรายแลกเปลี่ยน : การใช้ “การสนทนา” เพื่อขยายฐานคำศัพท์และมุมมองร่วมกับคู่หรือกลุ่ม และ 4) ทบทวนวิธีการเรียนรู้ : การสะท้อนคิด เพื่อสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และปรับปรุงงานเขียนให้สมบูรณ์

4. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับแบบฝึกทักษะ แบบฝึกทักษะทำหน้าที่เป็น “สะพาน” เชื่อมระหว่างความเข้าใจเชิงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง จากการสังเคราะห์แนวคิดของ ถวัลย์ มาศจรัส และคณะ (2550) และ อนงพันธุ์ ใบสุขันธ์ (2551) ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแบบฝึกทักษะที่มีประสิทธิภาพสำหรับงานวิจัยนี้ต้องถูกออกแบบให้สัมพันธ์กับขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิตะ โดยเริ่มจากการฝึกเขียนในระดับคำ ประโยค รูปภาพ ไปจนถึงการเล่าเรื่องตามจินตนาการ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดที่มั่นคงและสามารถตรวจสอบความเข้าใจได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์ข้อค้นพบออกเป็น 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

5.1 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวคิตะ ในระดับสากลพบว่าความสำเร็จอันยาวนานของแนวคิดอคิตะมิได้เกิดจากเทคนิคการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ถูกขับเคลื่อนด้วยระบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาวิชาชีพครู และการร่วมมือกันจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาระดับชาติและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน (Arimoto et al., 2020; Orbuda, V. B. H., & Escarlos, G. S, 2025) สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทยที่ยืนยันว่า การสอนตามแนวทางอคิตะส่งผลให้แผนการจัดการเรียนรู้มีดัชนีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม (ปิยาพัชร เที่ยงตรง, 2565)

5.2 บทบาทของแบบฝึกทักษะและแนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก งานวิจัยระบุว่าการประยุกต์ใช้แบบฝึกทักษะร่วมกับเทคนิคการสอนเชิงรุกและการจัดระบบความคิดช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นระบบและส่งเสริมทักษะทางภาษาได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยส่งผลให้ความสามารถด้านการเขียนและการอ่านหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตลอดจนสร้างความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด (วณัฐพล สินภิบาล, 2563; ณัฐเกียรติ เจริญสุข, 2566)

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลองแบบศึกษากลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านคำสว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 13 คน เนื่องจากโรงเรียนบ้านคำสว่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อจำกัดด้านจำนวนประชากรนักเรียน ในแต่ละระดับชั้นจะมีห้องเรียนเพียงแค่หนึ่งห้องเรียนเท่านั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาจากนักเรียนทั้งหมดในระดับชั้นดังกล่าว โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นตามขั้นตอน ประกอบด้วย 2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ รายวิชาภาษาไทย ท14101 เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 6 แผนการเรียนรู้ 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง ผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ 2.2 แบบฝึกทักษะการเขียนเล่าเรื่อง จำนวน 6 ชุด ที่ได้ออกแบบและพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ โดยเน้นการจัดลำดับความท้าทายจากระดับกลุ่มคำ ประโยค รูปภาพ ไปจนถึงการเขียนเล่าเรื่องที่สมบูรณ์ โครงสร้างของแบบฝึกทักษะแต่ละชุดประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้ 1) ส่วนสรุปความรู้และตัวอย่าง เพื่อทบทวนเนื้อหาและสร้างความเข้าใจผ่านต้นแบบการเขียนที่ถูกต้อง 2) ส่วนแบบฝึกทักษะย่อย ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ข้อ ที่เรียงลำดับความยากง่ายตามพัฒนาการเรียนรู้ในแต่ละเนื้อหา และ 3) ส่วนเฉลยและตรวจสอบ เพื่อให้ผู้เรียนได้ประเมินผลและสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเองหลังจบกิจกรรม 2.3 แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง เป็นแบบทดสอบอัตนัย จำนวน 6 ข้อ ที่พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับขอบเขตเนื้อหาในแผนการจัดการเรียนรู้และแบบฝึกทักษะ เป็นแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียน ก่อนและหลังเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ โดยมีระดับคะแนนข้อละ 10 คะแนน ประเมินผลด้วยเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics) 3 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นครอบคลุม 5 รายการประเมิน เกณฑ์การประเมินดังกล่าวช่วยให้การวัดผลมีความเป็นปรนัยและครอบคลุมทั้งมิติด้านทักษะภาษาไทยและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนและ 2.4 แบบสอบถาม

ความพึงพอใจ ที่ได้พัฒนาแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ เป็นเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ น้อยถึงมากที่สุด ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ในการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยเพื่อสรุปผลความพึงพอใจ จำนวน 10 ข้อ โดยใช้สอบถามความคิดเห็นความรู้สึกของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ โดยครอบคลุมประเด็นด้านเนื้อหา ได้แก่กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และประโยชน์ที่ได้รับ

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 3.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ ทฤษฎีการเขียนเล่าเรื่อง และแนวทางการสร้างแบบฝึกทักษะภาษาไทย เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน และออกแบบกิจกรรมการเขียน 6 รูปแบบที่มุ่งเน้นการพัฒนาจากระดับคำ ประโยค ไปสู่การเขียนเรื่องตามจินตนาการ 3.2 การร่างเครื่องมือ โดยสร้างแบบวัดความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องและแบบสอบถามความพึงพอใจตามกรอบแนวคิดที่กำหนด 3.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป 3.4 การปรับปรุง โดยแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) และ 3.5 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำเครื่องมือไปใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ผลการทดลองใช้ พบว่า 1) แบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง มีค่าความยากง่าย (PE) อยู่ระหว่าง 0.42 – 0.73 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.68 โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 2) แบบสอบถามความพึงพอใจ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.45 – 0.82 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 ซึ่งเครื่องมือทุกฉบับมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้ และจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 5 สัปดาห์ ดังนี้ 4.1 ระยะก่อนการทดลอง ผู้วิจัยทำการประเมินความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนเริ่มการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ 4.2 ระยะดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการตามแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสอนด้วยตนเอง เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยทำการสอนสัปดาห์ละ 4 ชั่วโมง

รวมระยะเวลาการทดลองทั้งสิ้น 3 สัปดาห์ 4.3 ระยะหลังการทดลอง ผู้วิจัยทำการประเมินความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องหลังสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ และให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้ 5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบทดสอบวัดความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง แล้วนำคะแนนเฉลี่ยมาเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดลองโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Dependent Samples t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ 5.2 การประเมินระดับของแบบสอบถามความพึงพอใจ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลผลตามการแปลความหมายตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนบ้านคำสว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 13 คน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ตามลำดับดังนี้

1. ผลการศึกษาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลอง

จากผลการศึกษาคะแนนเฉลี่ยของความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียนก่อนและเรียนโดยใช้การจัดการเรียนเชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งเป็นนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 13 คน โดยวิเคราะห์ผลจากการทดสอบด้วยแบบวัดความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง ก่อนและหลังได้รับการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ มีรายละเอียดดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับการใช้แบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังการทดลอง

ความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง	ประชากร (N = 13)				t	p
	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. เขียนคำศัพท์จากภาพ	6.50	1.20	9.46	0.52	8.24	.000
2. เขียนประโยคอธิบายภาพ	5.85	1.14	9.23	0.60	9.15	.000
3. เขียนเล่าเรื่องจากคำ	5.10	1.05	8.85	0.69	10.40	.000
4. เขียนเล่าเรื่องจากภาพ	4.62	0.87	8.69	0.75	12.15	.000
5. เขียนเล่าเรื่องตามหัวข้อที่กำหนดให้	4.08	0.95	8.54	0.88	11.20	.000
6. เขียนเล่าเรื่องตามจินตนาการ	3.39	1.04	8.46	0.97	12.50	.000
รวม	**29.54**	**5.16**	**53.23**	**1.62**	**14.07**	**.000**

**p > .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ซึ่งเป็นนักเรียนกลุ่มเป้าหมายมีคะแนนโดยเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 29.54 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 53.23 คะแนน จากคะแนนเต็ม 60 คะแนน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนก่อนเรียนเท่ากับ 5.16 หลังเรียนเท่ากับ 1.62 ดังนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบค่าที (Dependent Samples t-test) พบว่า คะแนนความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 14.07$, $p < .05$) ผลการวิจัยยังบ่งชี้ว่า การกระจายตัวของคะแนนหลังเรียนลดลงอย่างเห็นได้ชัดที่พิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ลดจาก 5.16 เหลือ 1.62 สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนในกลุ่มเป้าหมายมีการพัฒนาการความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องได้ดีขึ้นในระดับที่ใกล้เคียงกันทุกคน

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับการใช้แบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

จากการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะหลังการจัดการเรียนรู้เสร็จสิ้น ซึ่งเป็นนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 13 คน โดยวิเคราะห์ผลจากการประเมินด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจ หลังจากที่ได้รับการเรียนรู้โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ มีรายละเอียดดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับการใช้แบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

รายการ	ประชากร (N = 13)		ระดับความพึงพอใจ
	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.54	0.56	มากที่สุด
2. ด้านการวัดและประเมินผล	4.74	0.43	มากที่สุด
3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.82	0.43	มากที่สุด
รวม	**4.70**	**0.47**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ แสดงให้เห็นว่า มีคะแนนความพึงพอใจด้านประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.82 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงทัศนคติเชิงบวกและความพึงพอใจอย่างมากต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่อง โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ มีคะแนนโดยเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 29.54 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 53.23 จากคะแนนเต็ม 60 คะแนน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนก่อนเรียนเท่ากับ 5.16 หลังเรียนเท่ากับ 1.62 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จะเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางปัญญา อันเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดอคิตะ คือ การใช้ “การสนทนาทางวิชาการ” อันเป็นเครื่องมือในการพัฒนานักเรียน โดยเฉพาะในขั้นตอนการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ถ่ายทอดมุมมองและเรียนรู้คลังคำศัพท์จากเพื่อนร่วมชั้นเรียน ทำให้นักเรียนที่มีข้อจำกัดด้านการเขียนสามารถรวบรวมความคิดเห็น และเรียบเรียงเรื่องราวได้ดียิ่งขึ้นก่อนที่จะลงมือเขียนเล่าเรื่องราวออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร สอดคล้องกับแนวคิดของ Orbuda, V. B. H. & Escarlos, G. S (2025) ที่ระบุว่าหัวใจของอคิตะ คือ การสร้างปฏิสัมพันธ์และการแนะแนวการสอนร่วมกัน และยังสอดรับกับความเห็นของ Arimoto et al. (2020) ที่วิเคราะห์ว่าความสำเร็จของอคิตะเกิดจากการเน้นความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากกว่าการแข่งขัน ส่งผลให้นักเรียนเกิดความเท่าเทียมทางการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้การใช้โครงสร้างการเรียนรู้ผ่านแบบฝึกทักษะที่ถูกพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ การผสมผสานขั้นตอนการเรียนรู้ 4 ขั้นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ ได้แก่ รู้จักตั้งข้อสังเกต, มีความคิดของตนเอง, อภิปรายแลกเปลี่ยน, และทบทวนการเรียนรู้ ร่วมกับแบบฝึกทักษะ ทำหน้าที่เป็นโครงสร้างทางปัญญาที่ช่วยลดภาระพุทธิปัญญาของนักเรียน โดยการแบ่งขั้นตอนการเขียนเล่าเรื่องที่ซับซ้อนให้เป็นลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน แบบฝึกทักษะช่วยให้นักเรียนได้ฝึกลงมือปฏิบัติซ้ำจนเกิดความชำนาญ และสามารถตกผลึกความคิดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพัชร เที่ยงตรง (2565) ที่ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางอคิตะ เรื่อง การคูณและการหาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 34 คน โดยใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเครื่องมือใน

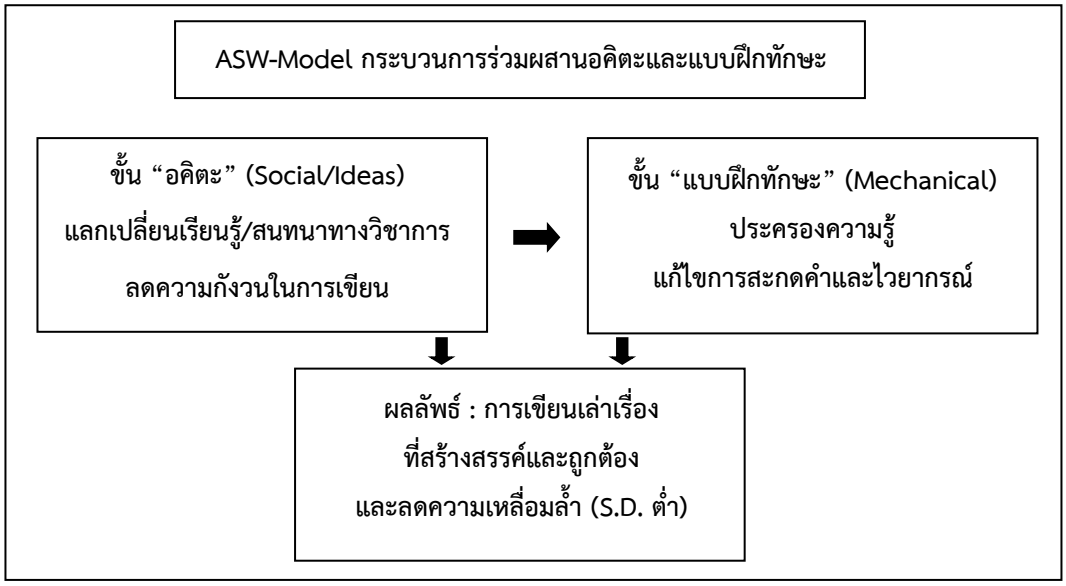
การเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่เรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางอคิตะ มีคะแนนของการทดสอบหลังเรียน และหลังเรียนผ่านไปแล้ว 2 สัปดาห์ ไม่แตกต่างกัน แสดงว่ามีความคงทนในการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ขวัญธนเจริญ และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอะคิตะที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสุขศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 41 คน โดยใช้แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์หลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอะคิตะ สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ ยังเป็นนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้จัดระบบความความและเรียบเรียงเรื่องราวจากประสบการณ์ผ่านการมีส่วนร่วม และการฝึกปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน ส่งผลให้ความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างชัดเจน จึงนับได้ว่าเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการยกระดับความสามารถการสื่อสารด้านการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียนให้พัฒนาขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ พบว่า มีคะแนนความพึงพอใจด้านประโยชน์ที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.82 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.74 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด, ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และในภาพรวมความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความเชื่อมั่น กล้าคิด กล้าปฏิบัติ และกล้านำเสนอความคิดเห็นของตนเองอย่างเป็นอิสระ ตลอดจนพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างเป็นระบบ โดยมีครูผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ให้คำแนะนำและข้อมูลย้อนกลับอย่างฉับพลันในขณะดำเนินกิจกรรม ปรากฏการณ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยตามแนวทางอคิ

ตะ ซึ่งช่วยลด “ความวิตกกังวลในการเขียน” และเปลี่ยนเป็นความตระหนักในคุณค่าของผลงาน ทำให้นักเรียนเห็นว่าทักษะที่ได้รับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและต่อยอดสู่การเรียนรู้ในรายวิชาอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นแกจากนี้นักเรียนยังได้รับคำแนะนำเพื่อพัฒนาต่อยอดงานเขียนของตนเองอย่างรวดเร็วและชัดเจน ซึ่งเป็นผลมาจากบทบาทของครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกที่ให้ “ข้อมูลย้อนกลับทันที” ในขณะนักเรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ การทราบเกณฑ์การประเมินและการตรวจสอบความเข้าใจที่หลากหลายช่วยให้นักเรียนลดความกังวล และเห็นแนวทางการพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น ผลการศึกษานี้สะท้อนว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ เป็นนวัตกรรมที่เปลี่ยนบทบาทผู้เรียนจาก “ผู้รับความรู้” เป็น “ผู้สร้างองค์ความรู้” แม้ในระยะแรกนักเรียนอาจต้องปรับตัวกับบรรยากาศการเรียนที่ต้องสื่อสารมากขึ้น แต่ประโยชน์ที่ได้รับทั้งด้านทักษะการเขียนและการกล้าแสดงออกกลับสร้างความพึงพอใจในระดับสูงยิ่ง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยครั้งนี้ ก่อให้เกิดรูปธรรมของนวัตกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยสามารถสังเคราะห์เป็นแบบจำลององค์ความรู้ใหม่ที่เรียกว่า “ASW-Model” (Akita-Scaffolded Writing Model) หรือ “แบบจำลองการเขียนแบบประคองศิษย์ตามแนวอคิตะ” ซึ่งเป็นการผสานพลังระหว่าง กระบวนการกลุ่มเชิงรุก และเครื่องมือประคองปัญญารายบุคคล มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

1. การผสานพลังแบบทวิภาคเพื่อลดภาระพุทธิปัญญา โดยทั่วไปการเขียนเล่าเรื่องตามจินตนาการเป็นกิจกรรมที่สร้าง "ภาระพุทธิปัญญา" ให้แก่เด็กประถมตอนต้นสูงมาก เพราะเด็กต้องคิด “เรื่องที่จะเขียน” ไปพร้อม ๆ กับ “สะกดคำให้ถูกต้องตามไวยากรณ์” องค์ความรู้ใหม่ที่ดำเนินงานวิจัยค้นพบ คือ การแยกกระบวนการสมองออกจากกันด้วย “อคิตะโมเดล ร่วมกับแบบฝึกทักษะ” 1.1 ขั้นอคิตะ ทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นปัญญาและการสร้างเรื่องราวผ่านการพูดคุยและ "การสนทนาทางวิชาการ" ทำให้เด็กรวบรวมประเด็นความคิดได้เสร็จสิ้นก่อนเริ่มเขียน 1.2 ขั้นแบบฝึกทักษะ ทำหน้าที่เป็นโครงร่าง ในการจัดระเบียบโครงสร้างประโยค คลังคำ และการสะกดคำ การร่วมผสานนี้ช่วยให้ผู้เรียนไม่เกิดสภาวะลื่นไหลทางปัญญาชะงักนำไปสู่คุณภาพงานเขียนที่สูงขึ้นอย่างก้าวกระโดด

2. กลไกสร้างความเสมอภาคทางการเรียนรู้ในห้องเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยชิ้นนี้มีข้อค้นพบที่น่าสนใจมากทางสถิติ คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ลดลงจากเดิม 5.16 (ก่อนเรียน) เหลือเพียง 1.62 (หลังเรียน) คำอธิบายเชิงวิชาการ ค่า S.D. ที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญนี้ชี้ให้เห็นว่า นวัตกรรมนี้สามารถ "ลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้" ในห้องเรียนที่มีเด็กคละความสามารถได้เป็นอย่างดี โดยเด็กกลุ่มอ่อนจะได้รับการประคองความรู้จากเพื่อนในขั้นตอนจับคู่อภิปรายของแนวอคิตะ และมีต้นแบบงานเขียนในแบบฝึกทักษะคอย

ช่วยเหลือ ทำให้เกิดกลไกพัฒนาการที่ใกล้เคียงกันทุกคนไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ซึ่งเป็นรูปแบบที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีทรัพยากรจำกัด

3. การเปลี่ยนจิตวิทยาในชั้นเรียน จาก “กลัวผิด” เป็น “กล้าสร้างสรรค์” ผ่านบทบาทใหม่ของครูผู้สอนที่เปลี่ยนจาก “ผู้ประเมินชี้ผิด-ชี้ถูก” ไปทำหน้าที่เป็น “ผู้อำนวยความสะดวกที่ให้ข้อมูลสะท้อนกลับทันที” องค์ความรู้ใหม่ การจัดบรรยากาศตามขั้นตอนของอคิตะโมเดล สร้าง "พื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา" ในการเรียนภาษาไทย การสะท้อนคิดประเมินตนเอง และการได้รับข้อมูลป้อนกลับอย่างอ่อนโยนจากแบบฝึกทักษะ ช่วยขจัด "ความวิตกกังวลในการเขียน" ของเด็ก ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจการเรียนรู้ในระดับประถมศึกษาพุ่งสูงในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.47) ซึ่งเป็นแรงขับภายในที่ยั่งยืนในการเรียนหลักภาษาไทยในระดับที่สูงขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเชิงทดลองแบบศึกษากลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One-group pretest-posttest design) ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านคำสว่าง ซึ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กตลอดจนศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ ดำเนินการทดลองกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 13 คน ระยะเวลา 5 สัปดาห์ ผลการวิจัยสามารถสรุปเนื้อหาเชิงวิชาการได้ดังนี้ 1. ด้านความสามารถในการเขียนเล่าเรื่อง ผลการวิจัยเชิงประจักษ์ พบว่า ความสามารถด้านการเขียนเล่าเรื่องของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หลังการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 29.54 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 45.45) และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเพิ่มสูงขึ้นเป็น 53.23 คะแนน (คิดเป็นร้อยละ 81.89) ชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการนวัตกรรมทั้งสองส่วนส่งผลต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขั้นตอนการจัดกิจกรรมเรียนรู้ตามแนวอคิตะ ช่วยกระตุ้นระบบคิดสร้างสรรค์และจินตนาการเรื่องเล่าผ่านกระบวนการสนทนากลุ่ม ขณะที่แบบฝึกทักษะทำหน้าที่ประดับประคองการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ทำให้นักเรียนสามารถเรียบเรียงคำศัพท์ การสะกดคำ และสื่อสารความคิดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรตามหลักไวยากรณ์ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ 2. ด้านความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีความพึง

พอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.47) เนื่องจากการออกแบบกระบวนการเรียนรู้เปิดโอกาสให้นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมักจะขาดความมั่นใจในการใช้ภาษา ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างเป็นอิสระ ได้ร่วมคิด ร่วมทำ และนำเสนอผลงานท่ามกลางบรรยากาศเชิงบวกที่ไม่มีการตัดสินถูกผิด ทำให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความสุขต่อการเรียนรู้ภาษาไทย ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้** ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ในระดับนโยบายและการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้ 1. ระดับนโยบายและการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกระดับโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ควรบรรจุ “การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะ” เป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการวิเคราะห์ระดับชาติ (NT และ O-NET) 2. ระดับนโยบายการจัดการเรียนการสอนและครูผู้สอน เชิงปฏิบัติสำหรับโครงสร้างเวลาเรียน ครูผู้สอนต้องมีการบริหารจัดการเวลาที่ยืดหยุ่น เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมักมีระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แตกต่างกันในห้องเรียนเดียว โดยเฉพาะขั้นตอน “การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยตนเอง” ควรกำหนดเวลาให้สอดคล้องกับความช้า-เร็วของนักเรียนรายบุคคล ครูภาษาไทยควรใช้กระบวนการ 4 ขั้นตอนของอคิตะในการเปิดประเด็นและสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชั้นเรียน แล้วส่งต่อมายัง “แบบฝึกทักษะ” เพื่อใช้เป็นเครื่องมือฝึกย้ำทำหลังจบชั่วโมงเรียน เพื่อป้องการเขียนสะกดคำผิด และคงไว้ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานหลักการใช้ภาษาที่ถูกต้อง **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** เพื่อขยายผลและต่อยอดพรมแดนความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในรูปแบบหัวข้อโครงการวิจัยสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้ หัวข้อวิจัยที่ 1. การพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์และการเขียนเชิงสร้างสรรค์โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะร่วมกับแบบฝึกทักษะสำหรับนักเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 2. ผลสัมฤทธิ์การจัดการเรียนรู้ตามแนวอคิตะร่วมกับแบบสะท้อนคิดที่มีต่อทักษะการเขียนเรียงความและทักษะการคิดขั้นสูง ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนขนาดเล็ก

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรรณิการ์ พลยุทธ์. (2541). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้แบบฝึกการเขียนเชิงสร้างสรรค์เป็นสื่อ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า กรุงเทพฯ. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คณะกรรมการการศึกษาจังหวัดอะคิตะ. (2559). แผนปรับปรุงการสอนโดยประยุกต์ใช้วิธีการสอนเชิงรุกของจังหวัดอะคิตะ (Akita Action). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

จิราพร ขวัญธนเจริญ, อภิชาติ พยัคฆิน และธัชทฤต เทียมธรรม. (2565). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอะคิตะที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสุขศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยม ศึกษาปีที่ 5. วารสารมหาจุฬาคชสาร, 13(2), 38-48.

ชวลิต ชูกำแพง. (2561). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ (AKITA Action). วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 1(1), 9-16.

ดวงใจ ไทยอุบุญ. (2554). ทักษะการเขียนภาษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวัลย์ มาศจรัส, เชาวฤทธิ์ จงเกษมบุญ, มาลี กาญจนกิจ และพรพรรณ มาศจรัส. (2550). นวัตกรรมการศึกษาชุดแบบฝึกหัด-แบบฝึกเสริมทักษะ. กรุงเทพมหานคร: เซ็นจูรี่.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

ปิยาพัชร เที่ยงตรง. (2565). การจัดการเรียนรู้ตามแนวทางอคิตะ เรื่อง การคูณและการหาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์, เฉลิมชัย มนูเสวต และวาสนา วิสฤตาภา. (2562). ความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้การสอนเชิงรุกอาคีตะโมเดลในประเทศไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13(1), 93-106.

โรงเรียนบ้านคำสว่าง. (2567ก). รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการอ่าน การเขียน ปีการศึกษา 2566. อุบลราชธานี: กลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนบ้านคำสว่าง.

โรงเรียนบ้านคำสว่าง. (2567ข). หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนบ้านคำสว่าง พุทธศักราช 2567. อุบลราชธานี: กลุ่มงานวิชาการ โรงเรียนบ้านคำสว่าง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). การจัดการเรียนรู้รูปแบบอะคิตะโมเดล “AKITA MODEL” โดยประยุกต์ใช้วิธีการสอนเชิงรุกของจังหวัดอะคิตะ ประเทศญี่ปุ่น (Akita Action). กรุงเทพมหานคร: สภาการศึกษา.

สุทิติ ขัตติยะ. (2551). ศาสตร์การเขียน. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เปเปอร์เฮาส์.

อนงพันธุ์ ใบสุขันธ์. (2551). การใช้แบบฝึกเพื่อพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียนชั้นอนุบาล. ใน การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกกนก พญาดำรง. (2559). การเขียนเรื่องเล่า ด้วยเทคนิค การเล่าเรื่อง (Story telling). เวชบันทึกศิริราช, 9(3), 194–196.

Akita Improvement Investigating Committee. (2017). School improvement supporting plan. Akita Prefecture: Ministry of Education.

Arimoto, M., Abiko, M., Shin, H., & Saye, J. W. (2020). The secret of Akita: The process of scaling up the unique Akita brand to a prefectural-wide practice over 70 years. Annual Bulletin, Graduate School of Education, Tohoku University, 6, 15–41.

Orbuda, V. B. H., & Escarlos, G. S. (2025). Assessing Japan's academic excellence: A comprehensive analysis of PISA performance trends. International Journal of All Research Writings (IJARW), 7(1), 265–270.

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา*

THE MANAGEMENT OF MONASTIC AFFAIRS IN THE DIGITAL ERA OF THE BISHOP OF SONGKHLA PROVINCE

พระรัฐธรรมนูญ สุมนุญโญ (ณ วรรโณ)[1] และ พระมหาชินกร สุจิตฺโต (ทองดี)[2]

Phra Rattatammanoon Sumanunyo (Nawanno)[1] and PhramahaChinnakorn Sucitto (Thongdee)[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

[1-2]Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: nawanno741@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 21 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 23 เมษายน 2569

Received 8 April 2026; Revised 21 April 2026; Accepted 23 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา 2) วิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา และ 3) เสนอแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการพรรณนาความ

Citation:

*พระรัฐธรรมนูญ สุมนุญโญ (ณ วรรโณ) และ พระมหาชินกร สุจิตฺโต (ทองดี). (2569). การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1516-1541.

Phra Rattatammanoon Sumanunyo (Nawanno) and PhramahaChinnakorn Sucitto (Thongdee). (2026). The Management Of Monastic Affairs In The Digital Era Of The Bishop Of Songkhla Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1516-1541.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา ยังคงดำเนินการตามโครงสร้างการปกครองของคณะสงฆ์ตามลำดับชั้น ตั้งแต่เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส โดยยึดหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์เป็นกรอบในการบริหารงาน คณะสงฆ์ได้เริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร การประสานงาน และการติดตามงาน เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์และการประชุมผ่านระบบออนไลน์ อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัลของพระสงฆ์บางส่วน โดยเฉพาะพระสงฆ์สูงอายุหรือวัดที่ขาดบุคลากรด้านเทคโนโลยี

2) การวิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา พบว่า การบริหารยังคงมีลักษณะเป็นระบบรวมศูนย์ตามโครงสร้างการปกครองของคณะสงฆ์ ขณะที่เทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร การประสานงาน และการติดตามผลการดำเนินงาน การบริหารจึงมีลักษณะเป็น “การเปลี่ยนผ่านแบบคู่ขนาน” ระหว่างระบบการบริหารแบบดั้งเดิมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งช่วยเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังไม่พัฒนาไปสู่ระบบดิจิทัลอย่างเต็ม

3) แนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของพระสงฆ์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ พัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางของคณะสงฆ์เพื่อใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลและการสื่อสาร และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและการบริหารจัดการวัดอย่างเหมาะสมตามหลักพระธรรมวินัย ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์ หน่วยงานภาครัฐ และชุมชน เพื่อพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหาร, กิจการคณะสงฆ์, ดิจิทัล, พระสังฆาธิการ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the administrative conditions of Sangha affairs in the digital era among ecclesiastical administrators in Songkhla Province; 2) analyze the administration of Sangha affairs in the digital era among ecclesiastical administrators in Songkhla Province; and 3) propose guidelines for

the administration of Sangha affairs in the digital era among ecclesiastical administrators in Songkhla Province. This study employed a qualitative research approach. The key informants consisted of 20 participants, including provincial ecclesiastical chiefs, deputy provincial chiefs, district ecclesiastical chiefs, sub-district ecclesiastical chiefs, abbots, Buddhist scholars, and officials from the Office of National Buddhism. The research instrument was a structured interview, and data were analyzed using content analysis and descriptive analysis.

The research results were as follows:

1. The administration of Sangha affairs in the digital era among ecclesiastical administrators in Songkhla Province continues to follow the hierarchical governance structure of the Sangha, ranging from provincial chiefs to district chiefs, sub-district chiefs, and abbots. The administration is guided by the principles of the Dhamma-Vinaya and Sangha laws. Digital technologies have begun to be adopted for communication, coordination, and monitoring, such as through social media and online meetings. However, limitations remain in digital skills among some monks, particularly elderly monks or temples lacking technological personnel.

2. The analysis of Sangha administration in the digital era indicates that the system remains centralized according to the traditional hierarchical structure, while digital technologies are utilized to support communication, coordination, and performance monitoring. The administration can thus be characterized as a “parallel transition” between traditional administrative systems and digital technology adoption. This transition enhances convenience and operational efficiency but has not yet fully developed into a comprehensive digital system.

3. The guidelines for Sangha administration in the digital era suggest promoting systematic development of digital skills among monks and related personnel, developing a centralized database system for effective data management and communication, and supporting the appropriate use of digital

technology for Buddhist dissemination and temple management in accordance with the Dhamma-Vinaya. Furthermore, collaboration networks among the Sangha, government agencies, and communities should be strengthened to ensure that Sangha administration aligns effectively with the context of the digital society.

Key words: Administration, Sangha Affairs, Digital, Ecclesiastical Administrators

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคมไทยมาอย่างยาวนาน ทั้งในด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาจิตใจของประชาชน ตลอดจนมีส่วนในการสร้างความสงบสุขและความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้แก่สังคมไทย โดยมีคณะสงฆ์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวผ่านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งครอบคลุมการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ อันเป็นภารกิจหลักที่กำหนดไว้ตามโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ไทย (พระศรีวชิรวาที, 2567) ในบริบทดังกล่าว การบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับวัด ระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ไปจนถึงระดับประเทศ ซึ่งพระสังฆาธิการต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเชิงการบริหารองค์กรและการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ โดยยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นกรอบในการดำเนินงาน ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารสมัยใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ (พระปลัดเกียรติศักดิ์ สินทวีวรกุล, 2548) ทั้งนี้ ความสำเร็จของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ขึ้นอยู่กับศักยภาพของพระสังฆาธิการ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการบริหาร และความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (พระครูปฐมธีรวัฒน์ บัญชาเทียนทอง และคณะ, 2568) อย่างไรก็ตาม ในศตวรรษที่ 21 โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Era) ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีบทบาทอย่างยิ่งต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ การพัฒนาอย่างรวดเร็วของอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ ส่งผลให้รูปแบบการสื่อสาร การเรียนรู้ และการเข้าถึงข้อมูลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ (พระศุภกร ภูมิปญโญ, 2568)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสถาบันพระพุทธศาสนาโดยตรง กล่าวคือ รูปแบบการเผยแผ่พระธรรมคำสอนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากรูปแบบดั้งเดิมไปสู่รูปแบบดิจิทัล

มากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีพฤติกรรมการเข้าถึงข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ ส่งผลให้พระสงฆ์ต้องปรับบทบาทในการเผยแผ่ธรรมะ เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ การถ่ายทอดสด และการผลิตสื่อธรรมะในรูปแบบดิจิทัล (พระครูปลัดอัมพร อาภาธโร และคณะ, 2568) นอกจากนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลยังมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในคณะสงฆ์ ทั้งในด้านการจัดเก็บข้อมูล การบริหารเอกสาร การเงิน และการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารจัดการ (กองเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักแม่กองธรรมสนามหลวง, 2569) ดังนั้น การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลจึงต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างหลักการบริหารแบบดั้งเดิมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเหมาะสม ในอีกด้านหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในลักษณะ VUCA World ซึ่งประกอบด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในทุกภาคส่วน รวมถึงคณะสงฆ์ (พระสมพร นามอินทร์ และคณะ, 2567) ทำให้พระสังฆาธิการต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวและพัฒนารูปแบบการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ในบริบทของสังคมไทย พบว่า พฤติกรรมของพุทธศาสนิกชน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปสู่การใช้สื่อดิจิทัลมากขึ้น ส่งผลให้บทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางของชุมชนลดลงในบางมิติ ขณะเดียวกัน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารยังส่งผลให้สังคมสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของคณะสงฆ์ได้มากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดทั้งโอกาสและแรงกดดันต่อองค์กรคณะสงฆ์ (พระครูปลัดอัมพร อาภาธโร และคณะ, 2568) นอกจากนี้ คณะสงฆ์ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การขาดระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ การขาดการเชื่อมโยงข้อมูล และการขาดทักษะด้านดิจิทัลของพระสังฆาธิการ (พระณัฐวุฒิ อภิปุญโญ และคณะ, 2564) อีกทั้ง ปัญหาดังกล่าวยังสะท้อนถึง “ช่องว่างทางดิจิทัล” (Digital Divide) ภายในองค์กรคณะสงฆ์ ซึ่งเกิดจากความแตกต่างด้านการเข้าถึงเทคโนโลยี ความรู้ และทักษะของบุคลากรในแต่ละระดับ หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบอาจส่งผลให้การพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลเกิดความเหลื่อมล้ำและไม่ทั่วถึง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวม เมื่อพิจารณาในระดับพื้นที่ จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่มีความหลากหลายทางสังคม วัฒนธรรม และศาสนา การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในพื้นที่ดังกล่าวจึงมีความซับซ้อน และจำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในภาพรวม หรือเน้นเฉพาะด้านภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการบริหาร (พระครูปฐมธีรวัฒน์ บัญชาเทียนทอง และ

คณะ, 2568) ขณะที่งานวิจัยที่ศึกษา “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัล” โดยเฉพาะในบริบทพื้นที่ เช่น จังหวัดสงขลา ยังมีจำนวนจำกัด ดังนั้น ช่องว่างทางองค์ความรู้ (Research Gap) ที่สำคัญ คือ การขาดองค์ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบ ปัญหา และแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลในระดับพื้นที่

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา เพื่อให้ได้แนวทางและรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์และสามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับภารกิจทั้ง 6 ด้านให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับบริบทสังคมดิจิทัลและสังคมพหุวัฒนธรรมของจังหวัดสงขลา ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในพื้นที่อื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อวิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสังฆาธิการและนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกตามบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์จะแบ่งออกได้ 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 20 รูป/คน ดังนี้

1) กลุ่มพระสังฆาธิการระดับการปกครอง เป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการกำหนดนโยบาย กำกับดูแล และบริหารกิจการคณะสงฆ์ในระดับพื้นที่ประกอบด้วย พระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัด

จำนวน 1 รูป รองเจ้าคณะจังหวัด จำนวน 1 รูป เจ้าคณะอำเภอ จำนวน 4 รูป และเจ้าคณะตำบล จำนวน 5 รูป รวมจำนวนทั้งสิ้น 11 รูป

2) กลุ่มผู้บริหารวัด เป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการกิจการวัดและการดำเนินงานด้านศาสนกิจในระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย เจ้าอาวาส จำนวน 4 รูป

3) กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและการบริหาร เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมุมมองเชิงวิชาการที่สามารถสนับสนุนการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย นักวิชาการด้านพุทธศาสนา จำนวน 3 คน อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 รูป/คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 5 รูป/คน

การดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ และประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงร่างงานวิจัย โดยเริ่มจากการตั้งชื่อเรื่อง การศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย และศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัย และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างการวิจัย พร้อมรับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นดำเนินการเสนอโครงร่างการวิจัยเพื่อขออนุมัติจากบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 สำหรับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยต้องดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Form) โดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า CVI เมื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้ว จึงนำเครื่องมือที่สร้างไปลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ในส่วนของการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Dept Interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถตอบได้ตามความสมัครใจและสะดวกใจ โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์อย่างเป็นธรรมชาติและเป็นกันเองโดยการสนทนากัน เพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกของผู้ถูกสัมภาษณ์ว่าเหมือนถูกบังคับให้ตอบคำถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการบันทึกทุกเรื่องที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ข้อมูลโดยตรง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นจากการขอเข้า

พบเพื่อพูดคุยและอธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย ให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ทราบ และชี้แจงถึงความสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ที่จะกลับมาเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ จะใช้ข้อมูลและเก็บข้อมูลเป็นหลักจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Dept Interview) จากนั้นจึงนำเอาข้อเท็จจริงที่ได้มาการเปรียบเทียบข้อค้นพบ (Finding) ของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษา (Phenomenon) จากแหล่งและมุมมองที่แตกต่างกัน เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือ (Credibility, validity) ของข้อมูลหรือสิ่งที่ค้นพบ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จึงเป็นลักษณะเชิงพรรณนาตามข้อเท็จจริงและปรากฏการณ์ที่พบ ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่จึงไม่อยู่ในลักษณะของตัวเลข

เมื่อจัดทำร่างรายงานการวิจัยสำเร็จแล้ว จึงเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตศึกษา เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและโครงสร้างคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประเด็นการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลได้อย่างอิสระ โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ (2) การบริหารกิจการคณะสงฆ์ (3) ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการ (4) คณะสงฆ์ในยุคดิจิทัล และ (5) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง โดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา จากนั้นจึงวิเคราะห์

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาและโครงสร้างของเครื่องมือ และสร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดและคำนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยจัดแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ คณะสงฆ์ในยุคดิจิทัล และข้อเสนอแนะแนวทาง

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 รูป/ท่าน เพื่อประเมินความถูกต้องและความครอบคลุมของข้อคำถาม จากนั้นนำผลการประเมินมาคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับที่ค่า I-CVI และ S-CVI ไม่ต่ำกว่า 0.80 ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามทุกรายการมีค่า I-CVI อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และมีค่า S-CVI เท่ากับ 0.97 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องและความเหมาะสมในระดับดีมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บข้อมูลโดยตรงจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา ในระหว่างเดือน ธันวาคม 2568 ถึง มีนาคม 2569 โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่เกี่ยวกับสภาพ การวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะแนวการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากเทปบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาจดบันทึกทั้งหมด 20 คน จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดของแต่ละกลุ่มมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการวิเคราะห์จัดประเภทของข้อมูล และได้จัดหมวดหมู่ในประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการจังหวัดสงขลา

จากการศึกษา พบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดสงขลาอยู่ในลักษณะของ “การเปลี่ยนผ่านแบบคู่ขนาน” กล่าวคือ ยังคงรักษาโครงสร้างการปกครองแบบดั้งเดิม

ตามลำดับชั้นอำนาจของคณะสงฆ์ แต่ได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงาน ตามภารกิจ 6 ด้านของคณะสงฆ์ คือ

1) ด้านการปกครอง ผลการศึกษาสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา ด้านการปกครอง พบว่า โครงสร้างการปกครองยังคงดำเนินการตามระบบลำดับชั้นการบังคับบัญชาของคณะสงฆ์อย่างชัดเจน ตั้งแต่ระดับเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส โดยยึดกรอบพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์เป็นหลักในการกำกับดูแล การกำหนดนโยบาย การสั่งการ และการติดตามผลการดำเนินงานยังคงเป็นไปในลักษณะรวมศูนย์ (Centralized Structure) ซึ่งสะท้อนความต่อเนื่องของระบบการบริหารแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นระเบียบแบบแผนและเอกภาพในการปกครอง

2) ด้านการศาสนศึกษา ผลการศึกษาสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา ด้านการศาสนศึกษา พบว่า มีการดำเนินการอยู่ภายใต้โครงสร้างระบบการศึกษาพระปริยัติธรรมที่แบ่งออกเป็น 3 แผนก ได้แก่ แผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา โดยมีสำนักศาสนศึกษาทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนการสอนและการสอบอย่างเป็นทางการ โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนถึงความต่อเนื่องของระบบการบริหารแบบดั้งเดิมที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนตามลำดับชั้นการกำกับดูแลของคณะสงฆ์ แม้โครงสร้างหลักยังคงเดิม แต่กระบวนการดำเนินงานภายในได้ปรากฏการปรับตัวเข้าสู่บริบทดิจิทัลอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในมิติของการจัดการเรียนการสอน การขยายโอกาสทางการศึกษา และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมิใช่การเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารศาสนศึกษา หากแต่เป็นการปรับ “วิธีการดำเนินงาน” ให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง

3) ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ผลการศึกษาสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการจังหวัดสงขลา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า ได้ดำเนินการภายใต้บทบาทตามภารกิจดั้งเดิมของวัดในการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาแก่เยาวชนและประชาชนในชุมชน ทั้งในรูปแบบการให้ทุนการศึกษา การสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาและจริยธรรมในสถานศึกษา รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและการเรียนรู้ควบคู่กับวิถีชีวิตของชุมชน โครงสร้างการดำเนินงานด้านการศึกษาสงเคราะห์ยังคงเป็นไปตามระบบการบริหารคณะสงฆ์แบบลำดับชั้น โดยเจ้าคณะในแต่ละระดับทำหน้าที่กำกับดูแลและสนับสนุน

การดำเนินงานของวัดในพื้นที่ การตัดสินใจและการกำหนดแนวทางยังคงสอดคล้องกับกรอบระเบียบและบทบาทหน้าที่ของคณะสงฆ์ตามระบบเดิม สภาพดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความต่อเนื่องของโครงสร้างการบริหาร และการยึดหลักหน้าที่ภารกิจคณะสงฆ์เป็นแกนกลาง

สรุป ด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า มีลักษณะของ “การรักษาบทบาทดั้งเดิมควบคู่กับการใช้เครื่องมือใหม่” กล่าวคือ ภารกิจหลักยังคงเป็นการสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาคุณธรรมในชุมชน แต่รูปแบบการสื่อสารและการเผยแพร่ข้อมูลได้รับการปรับให้ทันสมัยขึ้นตามสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งด้านการศึกษาสงเคราะห์สะท้อนรูปแบบการเปลี่ยนผ่านที่มีลักษณะสอดคล้องกับภาพรวมการบริหารคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัล กล่าวคือ โครงสร้างเดิมยังคงมั่นคง ขณะที่เทคโนโลยีถูกบูรณาการเข้าไปในระดับกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การพัฒนายังไม่ถึงขั้นการปรับเปลี่ยนเชิงระบบหรือการจัดตั้งโครงสร้างดิจิทัลเฉพาะด้าน

4) ด้านการเผยแผ่ ผลการศึกษาสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา ด้านการเผยแผ่ พบว่า ได้ดำเนินการเป็นไปตามบทบาทหน้าที่หลักของคณะสงฆ์ในการสืบทอด เผยแผ่ และธำรงรักษาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นสำคัญ การดำเนินงานยังคงมีรูปแบบพื้นฐานตามแนวทางดั้งเดิม ได้แก่ การแสดงธรรมในวัด การจัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ การบรรยายธรรมในสถานศึกษา และการออกเผยแผ่สู่ชุมชน โดยมีลำดับการกำกับดูแลตามโครงสร้างคณะสงฆ์อย่างชัดเจน

สรุป ด้านการเผยแผ่ พบว่า มีความชัดเจนในเชิงการใช้เทคโนโลยีมากกว่าบางภารกิจ เนื่องจากธรรมชาติของภารกิจเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสื่อสารและการถ่ายทอดเนื้อหา การประยุกต์ใช้ดิจิทัลจึงสามารถดำเนินการได้โดยไม่กระทบต่อโครงสร้างการปกครองโดยตรง อย่างไรก็ตาม การพัฒนายังอยู่ในระดับของการบูรณาการเชิงกระบวนการ มากกว่าการจัดระบบเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งการใช้สื่อออนไลน์ช่วยให้สามารถจัดเก็บเนื้อหาในรูปแบบดิจิทัล ทำให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงเนื้อหาธรรมย้อนหลังได้ สภาพดังกล่าวมีผลต่อความต่อเนื่องของการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา และเอื้อให้การเผยแผ่มีลักษณะไม่จำกัดเวลาและสถานที่ อย่างไรก็ตาม ยังมิได้ปรากฏการจัดการฐานข้อมูลเผยแผ่ในระดับจังหวัดอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น สภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัล ด้านการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา พบว่า มีลักษณะเป็นการดำรงบทบาทการเผยแผ่ตามแบบแผนดั้งเดิมควบคู่กับการขยายช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล เทคโนโลยีถูกใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพและขยายการเข้าถึง มิได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารเชิงระบบ การเปลี่ยน

ผ่านจึงอยู่ในระดับกระบวนการและการประยุกต์ใช้เครื่องมือใหม่ ภายใต้กรอบคุณค่าทางศาสนาและวัฒนธรรมองค์กรที่ยังคงความมั่นคง

5) ด้านสารสาธารณูปการ ผลการศึกษาสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการจังหวัดสงขลา ด้านสาธารณูปการ พบว่า มีการดำเนินการภายใต้กรอบภารกิจดั้งเดิมของวัดในการดูแล บำรุงรักษา พัฒนา และจัดการทรัพย์สิน สิ่งปลูกสร้าง และสภาพแวดล้อมภายในวัดให้มีความเหมาะสมต่อการประกอบศาสนกิจและการใช้ประโยชน์ของชุมชน โดยมีระบบการกำกับดูแลตามลำดับชั้นของคณะสงฆ์อย่างชัดเจน ตั้งแต่ระดับเจ้าคณะจังหวัดลงสู่ระดับวัด โครงสร้างดังกล่าวสะท้อนถึงความมั่นคงของรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมที่ยึดหลักระเบียบและขั้นตอนตามกฎหมายคณะสงฆ์เป็นสำคัญ

ด้านสาธารณูปการมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากภารกิจด้านอื่น เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพย์สิน อาคารสถานที่ โครงสร้างพื้นฐาน และการดำเนินโครงการก่อสร้างหรือบูรณะต่าง ๆ การดำเนินงานจึงต้องอาศัยทั้งการวางแผน การควบคุมงบประมาณ การตรวจสอบความถูกต้อง และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก สภาพการบริหารในยุคดิจิทัลจึงสะท้อนให้เห็นถึงการคงไว้ซึ่งกระบวนการบริหารตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ขณะเดียวกันได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนในบางมิติ ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านสาธารณูปการปรากฏชัดในมิติของการสื่อสารและการประสานงาน เช่น การใช้ช่องทางออนไลน์เพื่อแจ้งข้อมูลโครงการ การรายงานความก้าวหน้า การส่งเอกสารหรือภาพถ่ายประกอบการดำเนินงาน รวมถึง การประชุมหารือในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับโครงการก่อสร้างหรือการซ่อมแซมสิ่งปลูกสร้าง เทคโนโลยีในกรณีนี้ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและลดข้อจำกัดด้านเวลาและระยะทาง ทำให้การติดตามงานมีความต่อเนื่องมากขึ้น

สรุป สภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา พบว่า มีลักษณะเป็นการรักษาโครงสร้างและขั้นตอนตามระบบการบริหารแบบดั้งเดิม ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการสื่อสาร การรายงาน และการติดตามงาน การเปลี่ยนผ่านยังอยู่ในระดับการพัฒนาเชิงกระบวนการ มิได้ถึงขั้นการจัดตั้งระบบบริหารดิจิทัลแบบบูรณาการทั้งจังหวัด

6) ด้านการสาธารณสงเคราะห์

ผลการศึกษาสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการจังหวัดสงขลา ด้านสาธารณสงเคราะห์ พบว่า มีการดำเนินการภายใต้บทบาทดั้งเดิมของวัด

ในฐานะศูนย์กลางของชุมชนที่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ และสงเคราะห์ประชาชนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือผู้ประสบภัย การมอบสิ่งของจำเป็น การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ หรือการร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคมในการแก้ไขปัญหาชุมชน โครงสร้างการกำกับดูแลยังคงเป็นไปตามลำดับชั้นการปกครองของคณะสงฆ์ โดยมีเจ้าคณะในแต่ละระดับทำหน้าที่กำกับ สนับสนุน และประสานงานกับวัดในพื้นที่

ในบริบทของสังคมดิจิทัล พบว่า การดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในลักษณะสนับสนุนกระบวนการสื่อสารและการประสานงานเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้สื่อออนไลน์เพื่อแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมช่วยเหลือ การประชาสัมพันธ์การรับบริจาค หรือการรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณะ การใช้ช่องทางดิจิทัลดังกล่าวช่วยให้การติดต่อสื่อสารกับประชาชนและผู้สนับสนุนเป็นไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวางมากขึ้น

สรุป สภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลด้านสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา พบว่า มีลักษณะเป็นการดำรงบทบาทตามภารกิจดั้งเดิมควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการประสานงาน การเปลี่ยนผ่านยังอยู่ในระดับกระบวนการ มิได้ถึงขั้นปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารหรือจัดตั้งระบบดิจิทัลแบบบูรณาการทั้งจังหวัด สภาพดังกล่าวสะท้อนภาพรวมการพัฒนาในระยะเปลี่ยนผ่านของคณะสงฆ์ ที่คงไว้ซึ่งโครงสร้างดั้งเดิม และค่อย ๆ บูรณาการเครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจทั้งหกด้านอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสังคมดิจิทัล

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา

1) โอกาสในการพัฒนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลาในยุคดิจิทัล จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงทัศนะไว้ ดังนี้

คณะสงฆ์จังหวัดสงขลาได้มีการพัฒนาเชิงโครงสร้างของพระสังฆาธิการอย่างเป็นระบบ โดยเสนอแนวทางการจัดทำฐานข้อมูลพระภิกษุในระดับจังหวัดให้เป็นระบบดิจิทัล พร้อมข้อมูลประวัติที่มีความชัดเจนและครบถ้วน เช่น จำนวนพระครูสัญญาบัตร เจ้าอาวาส เจ้าคุณ อายุ พรรษา วัดที่จำพรรษา พระอุปัชฌาย์มีกี่รูป อายุเท่าไร และข้อมูลความเกี่ยวข้องด้านการบวช แนวคิดดังกล่าว ไม่ได้เป็นเพียงการบันทึกข้อมูลเพื่อจัดเก็บฐานข้อมูล แต่เป็นการเปลี่ยนผ่านจากระบบรายงานแบบเอกสาร ไปสู่ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ที่สามารถตรวจสอบได้

ทันทีจากส่วนกลาง ลดขั้นตอน ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มความถูกต้องแม่นยำในการบริหารงาน โดยคณะสงฆ์จังหวัดสงขลาได้ศึกษาต้นแบบการจัดฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบของคณะสงฆ์ธรรมยุตจังหวัดนครศรีธรรมราชในการพัฒนาระบบดิจิทัลฐานข้อมูลบุคคลของพระสังฆาธิการภายในจังหวัด ซึ่งเมื่อสามารถดำเนินการฐานข้อมูลได้เป็นระบบและสมบูรณ์ สามารถตรวจสอบสถานภาพของพระภิกษุได้แบบเรียลไทม์ เป็นการสะท้อนโอกาสในการยกระดับโครงสร้างบริหารเชิงข้อมูลบุคคล (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 14 กุมภาพันธ์ 2569)

2) การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลาในยุคดิจิทัล จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงทัศนะไว้ ดังนี้

ปัจจุบันได้เกิด “กลุ่มเป้าหมายใหม่” ควบคู่ไปกับ “กลุ่มเป้าหมายเดิม” กลุ่มเดิมคือคนรุ่นเก่า ซึ่งยังคงมาวัด ฟังเทศน์ ฟังธรรม และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาด้วยตนเอง ไม่ได้ติดตามไลฟ์สด TikTok หรือสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เหมือนกลุ่มคนรุ่นใหม่ซึ่งมีโทรศัพท์มือถือและใช้งานสื่อออนไลน์เป็นประจำ สามารถเข้าถึงเพจวัดหรือช่องทางออนไลน์ได้โดยสะดวก เมื่อวัดมีการเผยแพร่หลักธรรมคำสอน กิจกรรม หรือข่าวสารต่าง ๆ ผ่านสื่อเหล่านั้น จึงทำให้เกิดกลุ่มเป้าหมายใหม่ที่ไม่จำเป็นต้องเดินทางมาวัดแต่ก็สามารถเรียนรู้และติดตามกิจกรรมได้ นอกจากนี้ การจัดทำฐานข้อมูลของวัดและกิจกรรมที่เผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ ทำให้ประชาชนทั่วโลกมองเห็นความเคลื่อนไหวของวัดได้ ไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ใครก็ตามสามารถเข้ามาติดตาม รับชมย้อนหลัง และศึกษาเนื้อหาได้ทั้งหมด จึงถือเป็นการเปิดพื้นที่การเผยแผ่จากระดับท้องถิ่นสู่ระดับสากล (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 14 กุมภาพันธ์ 2569) ถือได้ว่าสื่อดิจิทัลช่วยขยายกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ผ่านเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ยูทูบ ไลน์ และแพลตฟอร์ม ทำให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยสามารถเข้าถึงคำสอนได้ทุกที่ทุกเวลา ทั้งอีกช่วยเข้าถึงผู้ที่อยู่ต่างพื้นที่หรือในต่างประเทศ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ สามารถปรับรูปแบบเนื้อหาให้เข้าใจง่าย น่าสนใจ และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละวัย ส่งผลให้การเผยแผ่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 14 กุมภาพันธ์ 2569)

3) การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลาในยุคดิจิทัล จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงทัศนะไว้ ดังนี้

เมื่อโลกมีการสื่อสารที่หลากหลาย เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด การปรับตัวของวัดจึงต้องปรับวิธีคิดให้ทันกับโลกยุคใหม่ ไม่สามารถย้ำอยู่กับที่เดิมโดยปราศจากการพัฒนา “...การกระทำในรูปแบบเดิม ๆ ทำให้วัดเป็นสถานที่ที่เลือกเดินเข้ามาเป็นที่สุดท้าย

มาจัดการศพ...” ประโยคคำพูดที่สะท้อนมุมมองที่วัดต้องมีการปรับบทบาทเพื่อให้ทุกวัยหันกลับมาเข้าวัดได้ในทุกช่วงอายุ (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 14 กุมภาพันธ์ 2569)

ดังนั้น เมื่อผู้คนเลือกที่จะเข้าวัดเป็นอันดับสุดท้าย และผู้ที่เข้าวัดล้วนแต่มีจำนวนลดลง เนื่องจากเป็นกลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มเดิมที่ค่อยจากลาไปที่ละคนแต่ไม่มีคนใหม่เข้ามาเพิ่มเติม (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่1, 14 กุมภาพันธ์ 2569) ส่งผลให้วัดต้องมีการเรียนรู้หาจุดเด่น จุดด้อยของตนเองหาความได้เปรียบดึงจุดเด่นของวัดดูเพื่อดึงกลุ่มคนให้เข้ามาวัดได้เพิ่มขึ้น เช่น การพัฒนาให้วัดเป็นการท่องเที่ยว เน้นจับกลุ่มคนที่ชอบเที่ยวไลน์สไตล์ชอบเที่ยวแชร์สถานที่สวย ๆ เน้นกลุ่มคนที่ชอบปฏิบัติธรรมจัดวัดให้เป็นสถานที่ร่มรื่นน่าเข้ามาฝึกจิตใจเหมาะกับมาพักผ่อนสงบจิตสงบใจ เป็นต้น (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19, 4 กุมภาพันธ์ 2569)

4) ความท้าทายของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลาในยุคดิจิทัล จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงทัศนะไว้ ดังนี้

สื่อดิจิทัลเป็น “ดาบสองคม” ด้านหนึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารและเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทำให้ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงประชาชนได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง แต่อีกด้านหนึ่ง หากใช้ไม่เหมาะสม ผิดกาลเทศะ หรือขัดต่อพระธรรมวินัย อาจก่อให้เกิดผลกระทบรุนแรง โดยเฉพาะเมื่อภาพหรือคลิปถูกเผยแพร่ในโลกออนไลน์แล้วจะกระจายอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อภาพลักษณ์และศรัทธาของพุทธศาสนิกชนโดยรวม (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 14 กุมภาพันธ์ 2569) ประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2569) และ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 (สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2569) ได้แสดงทัศนะว่าการโพสต์ข้อความผ่านสื่อออนไลน์ หากขาดความรอบคอบ อาจย้อนกลับมาสร้างความเสียหายต่อพระภิกษุรูปนั้นและต่อคณะสงฆ์โดยรวมได้ เนื่องจากโลกออนไลน์เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ และส่งต่อข้อมูลอย่างรวดเร็ว จึงเป็นความท้าทายที่ต้องอาศัยสติ ความระมัดระวัง และความรับผิดชอบอย่างสูง

5) แนวทางการพัฒนาพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลาในยุคดิจิทัล จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงทัศนะไว้ ดังนี้

การพัฒนาคณะสงฆ์ในปัจจุบันไม่อาจแยกขาดจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้ เพราะทุกโครงการล้วนอาศัยระบบดิจิทัลในการขับเคลื่อน โดยเฉพาะการดำเนินงานตามโครงการทั้ง 16 โครงการตามแผนนโยบาย ซึ่งต่างต้องพึ่งพาระบบฐานข้อมูล โครงสร้างสารสนเทศ และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้การบริหารงานเป็นระบบ รวดเร็ว และตรวจสอบได้ แนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำมาปรับใช้ในรูปแบบ “สงขลาโมเดล” ซึ่งเป็นต้นแบบการพัฒนาศักยภาพคณะสงฆ์โดยใช้

ดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 14 กุมภาพันธ์ 2569)

ดังนั้น ความสำคัญของการใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารงาน เช่น การจัดเก็บข้อมูลวัด พระภิกษุสามเณร และทะเบียนต่าง ๆ ในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้ข้อมูลถูกต้อง รวดเร็ว และลดความผิดพลาด รวมถึงการพัฒนาช่องทางสื่อสารออนไลน์เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เข้าถึงประชาชนมากขึ้น นอกจากการพัฒนาเชิงระบบแล้ว ต้องเน้นการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการและบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี และใช้สื่ออย่างมีจริยธรรม ระมัดระวังข่าวสารเท็จ และรักษาภาพลักษณ์ที่เหมาะสมของสมณเพศตามพระธรรมวินัย (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 14 กุมภาพันธ์ 2569 ; สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, 16 กุมภาพันธ์ 2569) ซึ่งการพัฒนาศักยภาพควรเริ่มจากการอบรมอย่างเป็นระบบ โดยส่วนกลางควรกำหนดหลักสูตร แนวทางที่มีความชัดเจน และให้แต่ละพื้นที่คัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะการใช้สื่อดิจิทัลแก่พระภิกษุ สามเณร และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพในการเรียนรู้และสามารถเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานคณะสงฆ์ในอนาคต รวมถึงสามารถกลับมาถ่ายทอดพัฒนาต่อยอดทักษะภายในวัดและเขตปกครองที่รับผิดชอบ (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14, กุมภาพันธ์ 2569 ; สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20, 6 กุมภาพันธ์ 2569) แนวคิดดังกล่าวช่วยให้การพัฒนาไม่เป็นไปอย่างกระจัดกระจาย หรือเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยไร้ทิศทางกำกับจากคณะสงฆ์ ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริง

3. ผลการศึกษาเสนอแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะจากผู้ให้สัมภาษณ์สะท้อนภาพการปรับแนวคิดการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จากลักษณะ “เชิงรับ” สู่การบริหาร “เชิงรุกอย่างเป็นระบบ” ภายใต้กรอบพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2535 และแนวทางกำกับของมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นกลไกหลักในการรักษาความเป็นระเบียบของคณะสงฆ์ไทย เป็นนำเสนอมุ่งสร้างโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีเป้าหมายและทิศทางเดียวกันทั้งจังหวัด

ขณะที่คณะสงฆ์จังหวัดสงขลา ได้นำเสนอแนวคิด การขับเคลื่อนในลักษณะ “สงขลาโมเดล” จึงต้องมีแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวที่ต่อเนื่อง มิใช่เพียงแผนบนเอกสาร ประเด็นสำคัญเริ่มจากการขับเคลื่อนโครงการที่เป็นรูปธรรมและดำเนินไปพร้อมกันทุกระดับ

เพื่อสร้างความตื่นตัวแก่ผู้นำคณะสงฆ์ เพราะหากผู้นำเข้มแข็ง ระบบทั้งองค์กรย่อมเคลื่อนไปได้อย่างมีพลัง ควบคู่กับการพัฒนาเจ้าอาวาสและพระสังฆาธิการให้มีความรู้ทั้งด้านการบริหาร การเผยแผ่ และทักษะสื่อดิจิทัล โดยควรกำหนดเป้าหมายเชิงพื้นที่ที่ชัดเจน เช่น การมีพระวิปัสสนาจารย์ นักเทศน์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิประจำแต่ละอำเภอ เพื่อยกระดับมาตรฐานทางวิชาการอย่างทั่วถึง (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1, 14 กุมภาพันธ์ 2569)

แม้เทคโนโลยีจะมีบทบาทมากขึ้น แต่การปรับใช้ต้องคำนึงถึงความพร้อมของผู้รับสาร จึงจำเป็นต้องสื่อสารอย่างค่อยเป็นค่อยไป สร้างความเข้าใจ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทั้งพระสงฆ์และญาติโยมปรับตัวไปพร้อมกัน (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3, 16 กุมภาพันธ์ 2569) นอกจากนั้น การพัฒนาด้านดิจิทัลควรดำเนินควบคู่กับจริยธรรมการใช้สื่อ เน้นการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และรักษาสมณสารูป ควรกำหนดแผนการอบรมที่ชัดเจน มีปฏิทินแน่นอน สามารถเข้าร่วมได้ทั้งแบบออนไซต์และออนไลน์ เพื่อให้การพัฒนาเป็นระบบและเข้าถึงได้จริง (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20, 6 กุมภาพันธ์ 2569)

ในด้านการกำกับดูแล ควรมีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน สื่อที่เผยแพร่ต้องมีความน่าเชื่อถือ ไม่เปิดเผยข้อมูลสำคัญโดยไม่จำเป็น และมีมาตรการควบคุมการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ควรจัดทำฐานข้อมูลพระสงฆ์ พัฒนาแนวปฏิบัติการใช้สื่อออนไลน์ และวางยุทธศาสตร์ปกป้องพระพุทธศาสนาในโลกดิจิทัล โดยยึดหลักว่า “ใช้เทคโนโลยีอย่างทันสมัย แต่ยืนอยู่บนพระธรรมวินัย” (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17, 3 กุมภาพันธ์ 2569) อีกทั้ง ควรมีหลักสูตรการจัดอบรมในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างถูกต้องไม่ให้ผิดพระธรรมวินัย และช่วยรักษาภาพลักษณ์ของคณะสงฆ์ และสามารถใช้สื่อได้อย่างชาญฉลาด เพื่อเป็นพื้นที่ของการเผยแผ่ธรรมะการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งการพัฒนาทักษะของพระสงฆ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างรากฐานที่เป็นทุนมนุษย์ให้กับคณะสงฆ์และเป็นประโยชน์ได้ในระยะยาว (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7, 10 กุมภาพันธ์ 2569) ทั้งนี้ ความสำคัญอีกประการคือ ภาวะผู้นำ ซึ่งผู้นำคณะสงฆ์ต้องมีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานพระธรรมวินัย ไม่อ่อนตามแรงกดดันภายนอก พร้อมทั้งสร้างระบบคัดกรอง ตรวจสอบ และบริหารจัดการที่รอบคอบ เพื่อรักษาความเข้มแข็งขององค์กร (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2, 14 กุมภาพันธ์ 2569; สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4, 3 กุมภาพันธ์ 2569)

ขณะเดียวกัน การเตือนภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ในโลกดิจิทัล ทั้งการใช้สื่อผิดไม่เหมาะสม การล่อลวงด้วยผลประโยชน์ทางโลกให้พระสงฆ์ตกเหยื่ออันเป็นกลไกของสื่อที่นำเสนอภาพข่าวเกินตามความเป็นจริงเพื่อเป็นการขายความ แต่สร้างความเข้าใจเสนอการ

รับรู้ข่าวสารในทางเสียหายในวงกว้างการสร้างการนำเสนอที่บิดเบือนจากความเป็นจริง หรือมีการโจมตีจากกลุ่มผู้ไม่หวังดีต่อคณะสงฆ์และศาสนาพุทธ ซึ่งอาจนำไปสู่การเสื่อมถอยของศรัทธาของประชาชนในวงกว้างเป้นบ่อนทำลายยความศรัทธาให้ลดน้อยลงส่งผลให้ศรัทธามีความอ่อนแอ สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการนำเสนอข่าวสารในโลกของยุคดิทัลมีทั้งผลดีและผลเสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเสียหายจากเฟคนิวส์ (Fake News) หรือข่าวปลอม ซึ่งเป็นข้อมูลที่ไม่เป็นความจริง บิดเบือน หรือสร้างขึ้นมาใหม่ทั้งหมด เพื่อสร้างความสับสน ความเข้าใจผิด หรือสร้างผลกระทบต่อสังคม มหาเถรสมาคมและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์กรหลัก ต้องรีบหาข้อมูลและสร้างความเข้าใจให้ถูกต้องอย่าปล่อยให้เกิดความเสียหายในวงกว้าง ดังนั้น จึงควรกำหนดมาตรการรองรับและแผนรับมืออย่างรอบด้าน เพื่อป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันท่วงที (สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17, 3 กุมภาพันธ์ 2569 ; สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16, 6 กุมภาพันธ์ 2569)

อย่างไรก็ดี ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลมีแนวทางเสนอทั้งหมดมุ่งไปสู่การสร้าง “ระบบบริหารกิจการคณะสงฆ์เชิงบูรณาการ” ที่ประกอบด้วย

1) มีเป้าหมายชัดเจนและแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว
2) การพัฒนาศักยภาพดิจิทัลควบคู่จริยธรรม
3) กลไกกำกับดูแลและความน่าเชื่อถือของข้อมูล
4) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งบนพื้นฐานพระธรรมวินัย
5) มาตรการรับมือภัยคุกคามยุคใหม่

ดังนั้น สาระสำคัญของการนำเสนอแนวทางจึงไม่ใช่เป็นเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่คือการยกระดับมาตรฐานการบริหารที่มีผู้นำที่เข้มแข็ง มีการสื่อสาร และการปกป้องพระพุทธศาสนาในโลกของยุคดิจิทัล โดยต้องยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้คณะสงฆ์สามารถดำรงบทบาทผู้นำทางจิตวิญญาณของสังคมได้อย่างมั่นคง สง่างาม และยั่งยืนท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล

กล่าวโดยสรุปการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา จำเป็นต้องปรับแนวคิดจากการดำเนินงานแบบตั้งรับไปสู่การบริหารเชิงรุกที่มีระบบแผนงาน และเป้าหมายชัดเจน ภายใต้กรอบกฎหมายคณะสงฆ์และหลักพระธรรมวินัย การขับเคลื่อนต้องมีแผนระยะสั้น กลาง และยาว ดำเนินโครงการอย่างเป็นรูปธรรมพร้อมกันทั้งจังหวัด เพื่อเสริมความเข้มแข็งของผู้นำและยกระดับศักยภาพพระสงฆ์ด้านการบริหาร การ

เผยแผ่ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมทั้งนี้ ต้องกำหนดมาตรการกำกับดูแลการใช้สื่ออย่างมีจริยธรรม จัดทำฐานข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งวางระบบป้องกันและรับมือภัยคุกคามทางดิจิทัล เช่น ข่าวปลอมและการบิดเบือนข้อมูล

ดังนั้น หัวใจสำคัญของการบริหารคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัล คือ การมีระบบบริหารที่เป็นเอกภาพ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และการใช้เทคโนโลยีอย่างทันสมัยควบคู่กับการยึดมั่นในพระธรรมวินัย เพื่อรักษาศรัทธาและความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการ จังหวัดสงขลา ตามภารกิจ 6 ด้าน พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของคณะสงฆ์จังหวัดสงขลา ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง (structural change) แต่ยุคดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงเชิงกระบวนการ (process adaptation) ผลการศึกษา พบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสงขลาในยุคดิจิทัลยังคงดำเนินไปภายใต้โครงสร้างลำดับชั้นแบบรวมศูนย์อำนาจ โดยยึดกรอบพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์เป็นหลัก ขณะเดียวกัน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการสื่อสาร การสั่งการ และการติดตามงาน โดยดำเนินไปในลักษณะ “ระบบคู่ขนาน” ระหว่างระบบเอกสารแบบดั้งเดิมกับระบบการสื่อสารออนไลน์ สอดคล้องกับแนวคิด เรื่องการบริหารในฐานะ “กระบวนการ” ของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ซึ่งอธิบายว่า การบริหารประกอบด้วยหน้าที่หลัก ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading/Directing) และการควบคุม (Controlling)

เนื่องจากโครงสร้างการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดสงขลา ยังคงแสดงให้เห็นกระบวนการกำหนดนโยบายจากระดับเจ้าคณะจังหวัดลงสู่ระดับอำเภอ ตำบลและเจ้าอาวาสอย่างเป็นลำดับขั้น พร้อมทั้งมีการติดตามและรายงานผล ซึ่งสะท้อนหน้าที่การควบคุมอย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน ยังสอดคล้องกับทฤษฎี POCCC ของ Fayol ที่กล่าวถึงหน้าที่การบริหาร 5 ประการ ได้แก่ Planning, Organizing, Commanding, Coordinating และ Controlling โดยเฉพาะในมิติของ Commanding (การบังคับบัญชา) และ Coordinating (การประสานงาน) ซึ่งปรากฏชัดผ่านระบบการสื่อสารออนไลน์ เช่น กลุ่มสื่อสารดิจิทัล และ

การประชุมทางไกล ที่ช่วยให้การประสานงานมีความรวดเร็วขึ้น แม้ยังคงกรอบการบังคับบัญชาแบบเดิม

นอกจากนี้ ผลการศึกษาที่พบว่า โครงสร้างยังมีลักษณะ “รวมศูนย์” ยังสอดคล้องกับหลักการ Centralization ตามหลัก 14 ประการของ Fayol ซึ่งกล่าวถึงการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง โดยในบริบทของคณะสงฆ์ปรากฏในรูปแบบการสั่งการจากมหาเถรสมาคมและเจ้าคณะระดับจังหวัดลงสู่พื้นที่

นอกจากนี้ ระบบของการบริหารในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเข้ามาช่วยในการสื่อสารข้อมูลระหว่างระดับการปกครอง และการประชุมออนไลน์สามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว ลดระยะเวลาในการส่งหนังสือราชการ และเอื้อให้การประชุมในประเด็นเร่งด่วนสามารถจัดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางมาพบกันโดยตรง สอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหานัฐพล อิสฺสรธมฺโม (สดีวงค์) พระมหาอดิศักดิ์ ปิยสีโล (ดีล้วน) และอรรถชัย สุดบนิด (2568) ซึ่งเห็นว่าการประยุกต์ระบบสารสนเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงแนวคิดของ ปราโมทย์ เทพมณี และคณะ ที่เห็นว่าการใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ ในการประชุมออนไลน์ ทำให้พระสังฆาธิการสามารถประสานงานและพบปะหารือได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม “ช่องว่างทางเทคโนโลยีดิจิทัล” ภายในโครงสร้างคณะสงฆ์ ซึ่งเกิดจากความแตกต่างด้านอายุและทักษะการใช้เทคโนโลยีของพระสังฆาธิการบางรูป สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารยังพึ่งพาความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทรานี สงวนนาม (2551) ที่มองว่าการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ แม้จะมีหลักการและโครงสร้างที่เป็นระบบ (ศาสตร์) แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติจริงยังขึ้นอยู่กับทักษะประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะตัวของผู้บริหาร (ศิลป์)

ขณะที่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการจังหวัดสงขลาในยุคดิจิทัล พบว่ามีการดำเนินการไปตามบทบาทดั้งเดิมของวัดในฐานะศูนย์กลางของชุมชน การให้โอกาสทางการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนเช่นเดิม แต่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ช่วยสนับสนุนในการประสานงาน การประชาสัมพันธ์ และการติดตามผลมากขึ้น ทั้งนี้มิได้เปลี่ยนแปลงสาระหรือวัตถุประสงค์ของการศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งมุ่งเน้นการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและสนับสนุนการศึกษาของรัฐเป็นสำคัญ เช่นเดียวกับแนวคิดของ พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ) (2540) และพระเทพมงคลโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2539) เห็นว่าวัดและคณะสงฆ์ควร

ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เด็กและเยาวชนทั้งด้านการศึกษาและอบรมสั่งสอน อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐฐาพร จินดาสวัสดิ์ (2558) ที่เสนอว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ควรผสานหลักพระธรรมวินัยเข้ากับหลักการบริหารสมัยใหม่

ด้านการเผยแผ่ของพระสังฆาธิการจังหวัดสงขลาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยชี้ว่า เนื้อหาพระธรรมคำสอนยังคงยึดหลักพระธรรมวินัย แต่มีการขยายช่องทางสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อเพิ่มการเข้าถึงประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปุญโญ) (2550) ที่เสนอว่ารูปแบบการเผยแผ่สามารถปรับเปลี่ยนตามยุคสมัยได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พระศรีวชิรวาที (2567) ที่เทคโนโลโยดิจิทัล เปิดโอกาสให้คณะสงฆ์สามารถเผยแผ่คำสอนพระพุทธศาสนาไปยังผู้คนได้วงกว้างขึ้นในรูปแบบที่เข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว ฉะนั้นในระบบการเผยแผ่โดยการใช้ดิจิทัลจึงเป็นการพัฒนาเชิงรูปแบบมิใช่การเปลี่ยนเป้าหมายของการเผยแผ่ ซึ่งสอดคล้องเชื่อมโยงกับแนวคิดการบริหารเชิงกระบวนการที่เห็นว่าการสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งของการ Coordinating และ Reporting ในระบบบริหาร

ด้านการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการจังหวัดสงขลาในยุคดิจิทัล ยังคงมุ่งดูแลบำรุงรักษา และพัฒนาศาสนสถานและทรัพย์สินของวัดให้พร้อมต่อการประกอบศาสนกิจและการใช้ประโยชน์ของชุมชน โดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการวางแผน การประสานงาน และการติดตามงานก่อสร้างหรือปรับปรุงสถานที่มากขึ้น แต่ยังไม่ปรากฏการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างหรือเชิงนโยบายในระดับระบบ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารของ Henri Fayol ในมิติการวางแผน (Planning) และการควบคุม (Controlling) เนื่องจากการบริหารทรัพย์สินและสาธารณูปโภคต้องอาศัยการกำหนดแผนงาน การจัดสรรทรัพยากร และการตรวจสอบความเรียบร้อยอย่างเป็นระบบ ดิจิทัลจึงทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเสริมประสิทธิภาพในกระบวนการดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐฐาพร จินดาสวัสดิ์ (2558) ที่เสนอว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ควรผสานหลักพระธรรมวินัยกับหลักการบริหารสมัยใหม่อย่างเหมาะสม ฉะนั้น การดูแลทรัพย์สินวัดยังคงอยู่บนหลักความเรียบร้อยและความเหมาะสมตามพระธรรมวินัย ขณะเดียวกันมีการประยุกต์ใช้เครื่องมือบริหารสมัยใหม่เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการจังหวัดสงขลา ยังคงบทบาทในการช่วยเหลือประชาชนในด้านต่าง ๆ ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤต โดยมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการระดมทรัพยากร การสื่อสารกับเครือข่าย และการรายงานผลการ

ดำเนินงาน แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของภารกิจที่ยึดหลักเมตตาธรรมเป็นแกนกลาง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2541) ที่เห็นว่าการบริหารคณะสงฆ์มีจุดมุ่งหมายเพื่อเอื้ออำนวยต่อประโยชน์สุขของสังคม ซึ่งงานสาธารณสงเคราะห์เป็นบทบาทเชิงสังคมที่ชัดเจนของคณะสงฆ์ ขณะเดียวกัน ยังสอดคล้องกับแนวคิด POSDCORB ของ Gulick & Urwick (1973) ในด้านการประสานงาน (Coordinating) และการรายงาน (Reporting) เนื่องจากการช่วยเหลือประชาชนในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายความร่วมมือ การจัดการข้อมูล และการสื่อสารอย่างมีระบบ เทคโนโลยีจึงเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนกระบวนการบริหารดังกล่าว อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐฐาพร จินดาสวัสดิ์ (2558) ที่เน้นการผสมผสานหลักพระธรรมวินัยกับการจัดการสมัยใหม่ โดยผลการวิจัยสะท้อนว่า แม้งานสาธารณสงเคราะห์จะใช้เครื่องมือดิจิทัลมากขึ้น แต่ยังยึนอยู่บนหลักเมตตา กรุณา และการเกื้อกูลสังคมตามหลักพุทธศาสนา

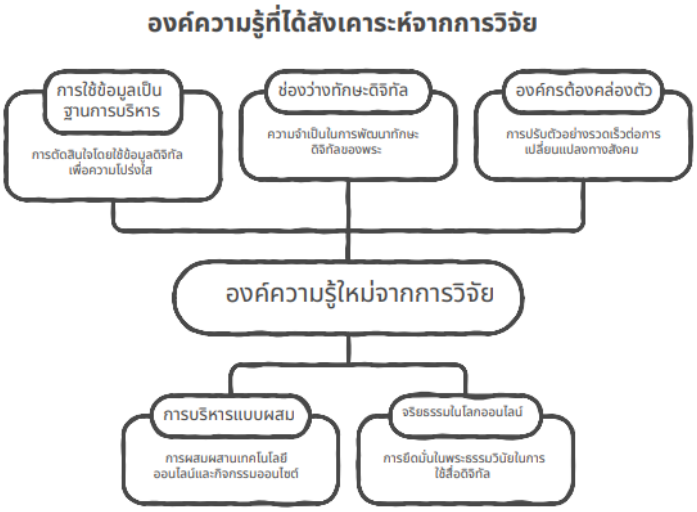
กล่าวคือ ดิจิทัลเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่ช่วยเสริมบทบาทเดิมของวัดในฐานะกลไกพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยไม่เปลี่ยนแก่นสาระสำคัญของภารกิจ สอดคล้องกับ พระชลญาณมุนี (2565)กล่าวว่า พระสงฆ์รุ่นใหม่ในยุคออนไลน์ต้องมีการปรับตัวในยุคออนไลน์ทั้งด้านการสื่อสาร การเรียน การประชุม และการเผยแผ่ธรรมะ รวมถึงงานสาธารณสงเคราะห์ แม้แต่การก่อสร้างบูรณปฏิสังขรณ์ต้องมีการปรับตัวตามสมัย เช่นเดียวกับ พระศุภกร ภูมิปญโญ (2568) และคณะ ที่กล่าวว่า สถาบันคณะสงฆ์ต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีควบคู่ไปกับการรักษาอัตลักษณ์

ดังนั้น การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลของพระสังฆาธิการจังหวัดสงขลาภายใต้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ผลการศึกสามารถสรุปได้ว่า โครงสร้างการปกครองและหลักพระธรรมวินัยยังคงเป็นแกนหลักของการบริหาร แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ส่วนเทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือเสริมประสิทธิภาพในกระบวนการสื่อสาร ประสานงาน และติดตามผล และเกิดการปรับตัวเกิดขึ้นในระดับวิธีดำเนินงาน ไม่ใช่ระดับเป้าหมายหรืออำนาจหน้าที่ ส่งผลให้ทุกภารกิจยังคงมุ่งประโยชน์ต่อพระศาสนาและสังคมเป็นศูนย์กลาง ซึ่งรูปแบบการพัฒนาเป็นลักษณะค่อยเป็นค่อยไปในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยภายใต้บริบทยุคดิจิทัลได้ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการปรับตัวของพระสังฆาธิการภายใต้โครงสร้างการปกครองแบบลำดับชั้นที่ยึดโยงกับพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้จากภารกิจคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน จนนำไปสู่การพัฒนา “รูปแบบการบริหารคณะสงฆ์เชิงดิจิทัลแบบสมดุล” (Digital Sangha Governance Model: DSG Model) ซึ่งอธิบายการบริหารในยุคดิจิทัลว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างที่ครอบคลุมทั้งการตัดสินใจ โครงสร้างอำนาจ ความสัมพันธ์องค์กร และจริยธรรม โดยมีพระธรรมวินัยเป็นแกนกลาง

ข้อค้นพบสำคัญสามารถสรุปได้ 5 ประการ ได้แก่ (1) การบริหารบนฐานข้อมูล ซึ่งสะท้อนการเปลี่ยนผ่านสู่การตัดสินใจที่อิงข้อมูลและหลักฐาน ช่วยเพิ่มความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (2) การบริหารแบบผสมผสาน ที่บูรณาการระบบออนไลน์และออฟไลน์อย่างเหมาะสม เพื่อรักษาสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและคุณค่าทางจิตวิญญาณ (3) ช่องว่างทางทักษะดิจิทัล ซึ่งชี้ให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะด้านดิจิทัลของพระสังฆาธิการ (4) จริยธรรมพระวินัยในโลกดิจิทัล ที่เน้นการกำกับการใช้สื่อออนไลน์ภายใต้กรอบพระธรรมวินัย และ (5) การพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์สู่ความคล่องตัว ที่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของสังคมได้อย่างรวดเร็ว



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย (สังเคราะห์โดยผู้วิจัย, 2025)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสงขลาในยุคดิจิทัลมีลักษณะเป็นการ “เปลี่ยนผ่านแบบคู่ขนาน” โดยยังคงโครงสร้างการปกครองแบบดั้งเดิมตามพระธรรมวินัย แต่ได้บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าเป็นเครื่องมือสนับสนุนภารกิจทั้ง 6 ด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ แม้เทคโนโลยีจะช่วยขยายโอกาสในการเผยแผ่พระศาสนาให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายใหม่ได้ทั่วโลก แต่ก็เป็น “ดาบสองคม” ที่ท้าทายให้ต้องระมัดระวังผลกระทบจากสื่อและข่าวปลอม การวิจัยจึงเสนอแนวทางให้ปรับตัวสู่การบริหาร “เชิงรุกอย่างเป็นระบบ” ตามแนวทาง “สงขลาโมเดล” ซึ่งมุ่งเน้นการจัดทำยุทธศาสตร์และฐานข้อมูลที่ชัดเจน การอบรมทักษะดิจิทัลควบคู่จริยธรรม และการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ภายใต้หลักการ “ใช้เทคโนโลยีอย่างทันสมัย แต่ยืนอยู่บนพระธรรมวินัย” เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ปกป้องพระศาสนา และธำรงรักษาความศรัทธาของคณะสงฆ์ให้มั่นคงยั่งยืน **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** 1. ด้านการปกครอง ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางระดับจังหวัด เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหารให้มีข้อมูลเชิงประจักษ์รองรับ โดยยังคงโครงสร้างสายบังคับบัญชาเดิม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยไม่กระทบเสถียรภาพขององค์กร และควรกำหนดแนวทางหรือคู่มือการบริหารในยุคดิจิทัลสำหรับพระสังฆาธิการ เพื่อให้เกิดมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของสมณเพศ 2. ด้านศาสนศึกษา ควรส่งเสริมการพัฒนาคลังสื่อการสอนดิจิทัลระดับจังหวัด เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐานเดียวกัน ควรจัดอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีให้แก่พระอาจารย์ผู้สอน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามหลักพระธรรมวินัยและควรพัฒนาแนวทางบูรณาการดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้โดยไม่กระทบมาตรฐานหลักสูตร 3. ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ควรพัฒนาระบบบริหารข้อมูลทุนหรือกิจกรรมสนับสนุนทางการศึกษาในรูปแบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดความซ้ำซ้อน และควรส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาระบบข้อมูลร่วมกัน 4. ด้านการเผยแผ่ ควรจัดทำแนวปฏิบัติ (Guideline) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ของพระสังฆาธิการ เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของคณะสงฆ์และความเหมาะสมทางพระวินัย และควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสื่อสารดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเผยแผ่ธรรมะในสังคมยุคใหม่ โดยยังคงสาระของคำสอนเดิม 5. ด้านสาธารณูปการ ควรพัฒนาระบบติดตามโครงการและรายงานผลแบบออนไลน์ เพื่อลดระยะเวลาการดำเนินงานและเพิ่มความโปร่งใส และควรกำหนดมาตรฐานการจัดเก็บข้อมูลโครงการในรูปแบบดิจิทัล 6. ด้านสาธารณ

สงเคราะห์ ควรจัดทำระบบฐานข้อมูลกิจกรรมช่วยเหลือและผู้รับความช่วยเหลือในระดับจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพในการระดมทรัพยากรในสถานการณ์เร่งด่วน **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัลเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านโครงสร้างและระดับการพัฒนาในยุคดิจิทัล 2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อในการพัฒนาในยุคดิจิทัล (Digital Maturity) ของคณะสงฆ์ 3. ควรศึกษาผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในระยะยาว 4. ควรทำการวิจัยเชิงประเมินผล (Evaluation Research) เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารของคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กองเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักแม่กองธรรมสนามหลวง. (2569). การบริหารจัดการวัดในยุคดิจิทัล เพื่อความโปร่งใสและศรัทธาที่มั่นคง. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://it.gongtham.net/2026/01/25/digital-temple-managementtransparencythailand/

จันทรานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.

ณัฐฐาพร จินดาสวัสดิ์. (2558). การปกครองคณะสงฆ์ในประเทศไทย กรณีศึกษา: มหาเถรสมาคม ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปราโมทย์ เทพมณี และคณะ. (2568). แนวทางการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยภาษาอังกฤษผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 4(1), 89-162.

พระครูปฐมธีรวัฒน์ บัญชาเทียนทอง และคณะ. (2568). รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในศตวรรษที่ 21 สำหรับพระสังฆาธิการ เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 14. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 11(5), 1-14.

พระครูปลัดอัมพร อาภาธโร (นุชประเสริฐ) และคณะ. (2568). บทบาทของพระสงฆ์และความศรัทธาในยุคดิจิทัลการวิเคราะห์เชิงสังคมวิทยาและพุทธศาสนาศึกษา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(5), 807-818.

พระชลญาณมุนี. (2565). การปรับตัวของพระสงฆ์รุ่นใหม่ในยุคของสังคมออนไลน์. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 11(1), 195-212.

พระณัฐวุฒิ อภิปุญโญ (พันทะลี), พระมหาวิรุธ วิโรจโน (นิลเพ็ชร), พระครูสังฆรักษ์ทวี อภโย และ ชนาธิป ศรีโท. (2564). การส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 21(3), 38-47.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ). (2540). การปกครองคณะสงฆ์และการพระศาสนา. อยุธยาโรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2539). พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.

พระปลัดเกียรติศักดิ์ สินทวีวรกุล. (2548). บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดกระบี่. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระมหานัฐพล อิสฺสรธมฺโม (สดีวงค์), พระมหาอดิศักดิ์ ปิยสีโล (ดีล้วน) และ อรรถชัย สุดบนิด. (2568). การบริหารศาสนสมบัติของวัดในยุคศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 7(3), 670-683.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2539). บทบาทของพระสงฆ์ด้านการสาธารณสงเคราะห์. (ม.ป.พ.).

พระศรีวชิรวาที (ฉัตรชัย มูลสาร). (2567). การปกครองคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัล: โอกาสและความท้าทาย. วารสาร มมร ยศสุนทรปริทรรศน์, 1(3), 59-76.

พระศุภกร ภูมิปญฺโญ และคณะ. (2568). การบริหารจัดการเชิงพุทธในยุคดิจิทัล. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 8(2), 272-282.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ (ช่วง วรปญฺโญ). (2540). คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

Gulick, L., & Urwick, J. (1973). Papers on the Science of Administration. Institute of Public Administration.

สติปัฏฐาน 4 กับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุในปัจจุบัน*

THE FOUR FOUNDATIONS OF MINDFULNESS AND RESILIENCE ENHANCEMENT AMONG OLDER ADULTS IN CONTEMPORARY SOCIETY

ธัญชนก ปราบพาล[1], พรหมเรศ แก้วโมลา[2] และ พระอนุสรณ์ กิตฺติวณฺโณ[3]

Thanchanok prabpal[1], Phromares Kaewmola[2] and Phra Anusorn Kittiwanno[3]

[1-3]บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

[1-3]Graduate Studies Mahachulalongkornrajavidyalaya University Phrae Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: nsthaychnk347@gmail.com

วันที่รับบทความ : 3 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2569

Received 3 June 2026; Revised 11 June 2026; Accepted 13 June 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้ มุ่งศึกษาสติปัฏฐาน 4 กับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุในปัจจุบัน เพราะปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความรู้สึกโดดเดี่ยว และภาวะเปราะบางทางจิตใจ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดสติปัฏฐาน 4 ในพระพุทธศาสนา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสติปัฏฐาน 4 กับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจของผู้สูงอายุ และสังเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้สติปัฏฐาน 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมปัจจุบัน

สติปัฏฐาน 4 ประกอบด้วย กายานุปัสสนา เวทนานุปัสสนา จิตตานุปัสสนา และธรรมานุปัสสนา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาสติและปัญญาที่ช่วยให้ผู้สูงอายุรู้เท่าทันความ

Citation:

*ธัญชนก ปราบพาล, พรหมเรศ แก้วโมลา และ พระอนุสรณ์ กิตฺติวณฺโณ. (2569). สติปัฏฐาน 4 กับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุในปัจจุบัน. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1542-1557.

Thanchanok prabpal, Phromares Kaewmola and Phra Anusorn Kittiwanno. (2026). The Four Foundations Of Mindfulness And Resilience Enhancement Among Older Adults In Contemporary Society. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1542-1557.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

เปลี่ยนแปลงของชีวิต สามารถควบคุมอารมณ์ ลดความเครียด และยอมรับความเสื่อมถอยตามวัยได้อย่างเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่าสติปัฏฐาน 4 มีความสอดคล้องกับแนวคิดความเข้มแข็งทางใจ แนวคิดการสูงวัยอย่างมีพลัง และแนวคิดการพัฒนาสติในศาสตร์สมัยใหม่ ซึ่งล้วนส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ องค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้คือ “ภูมิคุ้มกันทางจิตใจเชิงพุทธ” อันประกอบด้วยความตระหนักรู้ในตนเอง ความมั่นคงทางอารมณ์ ความสามารถในการปรับตัว และการดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ช่วยให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน
คำสำคัญ: สติปัฏฐาน 4, ภูมิคุ้มกัน, ผู้สูงอายุ, การเจริญสติ, สุขภาพจิตผู้สูงอายุ

Abstract

This article investigates the Four Foundations of Mindfulness (Satipaṭṭhāna) and their role in enhancing psychological resilience among older adults in contemporary society. As Thailand has now fully transitioned into an aged society, older adults are increasingly confronted with multidimensional changes encompassing physical decline, psychological adjustment, and social transformation, which may give rise to stress, anxiety, social isolation, and psychological vulnerability. The article pursues three objectives: to examine the concept of the Four Foundations of Mindfulness (Satipaṭṭhāna) within the Buddhist tradition; to analyze the relationship between Satipaṭṭhāna and the enhancement of psychological resilience among older adults; and to synthesize practical guidelines for applying Satipaṭṭhāna to promote the quality of life of older adults in contemporary society.

The Four Foundations of Mindfulness comprise kāyānupassanā (contemplation of the body), vedanānupassanā (contemplation of feelings), cittānupassanā (contemplation of the mind), and dhammānupassanā (contemplation of mental objects). Together, they constitute a systematic process of cultivating mindfulness (sati) and wisdom (paññā) that enables older

adults to remain fully aware of life's impermanent changes, to regulate their emotional responses, to reduce stress, and to accept age-related decline with equanimity. The findings indicate that Satipaṭṭhāna is congruent with three contemporary frameworks: the concept of psychological resilience, the concept of active ageing, and modern mindfulness-based approaches to human development, all of which promote adaptive capacity and the sustenance of a meaningful quality of life. The synthesized knowledge framework, designated Buddhist Psychological Immunity, encompasses four constitutive dimensions self-awareness, emotional stability, adaptive capacity, and meaningful living and serves as a foundational basis for the holistic development of older adults' quality of life, enabling them to live with happiness, intrinsic worth, and human dignity, while remaining resilient and responsive to the transformations of contemporary society.

Keywords: Four Foundations of Mindfulness, Resilience, Older Adults, Mindfulness Practice, Mental Health in the Elderly

บทนำ

ในบริบทของสังคมโลกและสังคมไทยปัจจุบันที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ โครงสร้างประชากรได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ อันเป็นผล มาจากความก้าวหน้าทางการแพทย์ การสาธารณสุข และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งผลให้ประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้น ขณะเดียวกันอัตราการเกิดของประชากรกลับมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้สัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับประชากรวัยแรงงานและวัยเด็ก (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมิได้ส่งผลเฉพาะในมิติทางเศรษฐกิจและสังคมเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุในหลายด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และความสัมพันธ์ทางสังคม ผู้สูงอายุจำนวนมากต้องเผชิญกับภาวะความเสื่อมถอยของร่างกายตามธรรมชาติ เช่น การลดลงของสมรรถภาพทางกาย การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง และข้อจำกัดในการดำเนินกิจวัตรประจำวัน นอกจากนี้ ยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและอารมณ์ อันเกิดจากการสูญเสียบทบาทหน้าที่ทางสังคมหลัง

เกษียณอายุ การสูญเสียคู่ครอง ญาติพี่น้อง หรือบุคคลอันเป็นที่รัก รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพครอบครัวและชุมชนในยุคสังคมสมัยใหม่ ปัจจัยเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความรู้สึกเหงาว้าเหว่ ขาดคุณค่าในตนเอง และความวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคตได้ (องฺ.ติก. 20/77/296-297) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) หากขาดการดูแลและส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจอย่างเหมาะสม อาจส่งผลให้เกิดภาวะซึมเศร้า ความเครียด และปัญหาสุขภาพจิตอื่น ๆ ตามมา ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของชีวิต มีความเข้มแข็งทางจิตใจ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรี จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน นักวิชาการจำนวนมากเห็นตรงกันว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุควรครอบคลุมทั้งมิติทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณควบคู่กันไป โดยเฉพาะในสังคมไทยที่มีพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตมาอย่างยาวนาน การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจแก่ผู้สูงอายุจึงเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของประเทศ ทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเกิดสติ ปัญญา และความเข้าใจต่อความเป็นจริงของชีวิต สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และดำเนินชีวิตในบั้นปลายได้อย่างสงบและมีคุณค่า (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559)

หลักสติปัฏฐาน 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมสำคัญที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสติและปัญญา อันนำไปสู่การรู้เท่าทันความเป็นจริงของชีวิตและการดับทุกข์อย่างแท้จริง (ที.ม. 10/373/301) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) สติปัฏฐาน 4 ประกอบด้วย การพิจารณากายในกาย (กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน) การพิจารณาเวทนาในเวทนา (เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน) การพิจารณาจิตในจิต (จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน) และการพิจารณาธรรมในธรรม (ธรรมานุปัสสนาสติปัฏฐาน) (ที.ม. 10/374-405/302-336) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) หลักธรรมดังกล่าวมุ่งเน้นการเจริญสติให้เกิดความรู้ตัวทั่วพร้อมในทุกอิริยาบถ สามารถสังเกตและเข้าใจสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกายและจิตใจตามความเป็นจริง เมื่อบุคคลมีสติรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของชีวิต ย่อมสามารถลดความยึดมั่นถือมั่นในสิ่งต่าง ๆ และเกิดปัญญาในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม สติปัฏฐาน 4 จึงมิได้เป็นเพียงหลักปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นในทางพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการพัฒนาจิตใจที่สามารถประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคคลในสังคมร่วมสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559)

การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุในปัจจุบันมิได้หมายถึงเพียงการป้องกันโรคทางกายเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ผู้สูงอายุที่มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่ดีจะสามารถยอมรับความจริงของชีวิต ปรับตัวต่อภาวะความเสื่อมถอยของร่างกาย และเผชิญกับความสูญเสียต่าง ๆ ได้อย่างมีสติและสมดุลทางอารมณ์ นอกจากนี้ยังสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัวและชุมชน มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในมิติดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข (ภัทรานิษฐ์ กับโก, 2564)

ในบริบทนี้ หลักสติปัฏฐาน 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นกระบวนการฝึกสติให้เกิดความตระหนักรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย ความรู้สึก สภาพจิตใจ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต อันประกอบด้วยการพิจารณากาย เวทนาจิต และธรรม ตามหลักสติปัฏฐาน 4 ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในมหาสติปัฏฐานสูตร (ที.ม. 10/373-405/301-336) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การเจริญสติอย่างสม่ำเสมอช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดความเข้าใจในกฎธรรมชาติของชีวิต เห็นความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ และความไม่ใช่ตัวตนของสรรพสิ่ง อันนำไปสู่การยอมรับความจริง ลดความวิตกกังวล และเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การศึกษาหลักสติปัฏฐาน 4 กับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่มีคุณค่าทั้งในเชิงวิชาการและการประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ มีสติ และมีความสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคปัจจุบัน

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ผู้สูงอายุในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้หลักสติปัฏฐาน 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งทางจิตใจของผู้สูงอายุ ท่ามกลางสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทความนี้มุ่งศึกษาความสำคัญของการเจริญสติในการสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจต่อความเปลี่ยนแปลงของร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสภาพแวดล้อมรอบตัว ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวต่อภาวะความเสื่อมตามวัยและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังมุ่งวิเคราะห์บทบาทของสติปัฏฐาน 4 ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ลดความวิตกกังวล ความเครียด และความทุกข์ทาง

อารมณ์ อันจะนำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างมีสติ มีปัญญา และมีความสุขในสังคมผู้สูงอายุยุคปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับสติปัฏฐาน 4 กับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุ

หลักสติปัฏฐาน 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ที่อธิบายถึงกระบวนการพัฒนาจิตใจด้วยการมีสติระลึกรู้เท่าทันต่อสภาวธรรมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้สึก สภาพจิต และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง อันเป็นแนวทางที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจตนเองและโลกตามหลักเหตุปัจจัย การเจริญสติอย่างต่อเนื่องทำให้สามารถมองเห็นความเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไปของสภาวธรรมทั้งหลาย จนนำไปสู่การลดความยึดมั่นถือมั่นและเกิดปัญญาในการดำเนินชีวิต สำหรับผู้สูงอายุ การนำหลักสติปัฏฐาน 4 มาประยุกต์ใช้สามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ลดความวิตกกังวล และส่งเสริมการยอมรับความเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของชีวิตได้อย่างเหมาะสม

หลักสติปัฏฐาน 4 เป็นแก่นแท้ของการปฏิบัติภาวนาในพระพุทธศาสนา และเป็นหนทางสำคัญที่นำไปสู่ความบริสุทธิ์แห่งจิต การข้ามพ้นความเศร้าโศก ความทุกข์กายทุกข์ใจ ตลอดจนการบรรลุความรู้แจ้งตามหลักพระพุทธศาสนา (ที.ม. 10/373/301) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) พระพุทธเจ้าทรงแสดงให้เห็นว่าสติเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาปัญญา เพราะช่วยให้บุคคลสามารถพิจารณาสภาวะต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ไม่ถูกครอบงำด้วยอคติหรืออารมณ์ เมื่อพิจารณาอย่างต่อเนื่องย่อมเห็นความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ และความไม่ใช่ตัวตนของสรรพสิ่ง อันนำไปสู่การปล่อยวางและการดำเนินชีวิตอย่างมีดุลยภาพ โดยสติปัฏฐาน 4 ประกอบด้วย

1) กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน หมายถึง การพิจารณากายในกาย กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน หมายถึง การมีสติระลึกรู้และพิจารณาร่างกายตามความเป็นจริง ทั้งในอิริยาบถต่าง ๆ การกำหนดลมหายใจเข้าออก การพิจารณาอาการ 32 และการพิจารณาความเสื่อมสลายของร่างกาย (ที.ม. 10/374-380/302-308) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การปฏิบัติในหมวดนี้ช่วยให้บุคคลเข้าใจธรรมชาติของร่างกายว่าเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่อาจคงอยู่ในสภาพเดิมได้สำหรับผู้สูงอายุ การพิจารณากายตามหลักสติปัฏฐานช่วยให้เกิดการยอมรับความเสื่อมตามวัย ลดความกังวลเกี่ยวกับความเจ็บป่วย และสามารถดูแลสุขภาพกายด้วยความเข้าใจและความสมดุลทางจิตใจมากยิ่งขึ้น

2) เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน หมายถึง การพิจารณาเวทนาในเวทนา เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน หมายถึง การมีสติรู้เท่าทันความรู้สึกที่เกิดขึ้นทั้งสุขเวทนา ทุกขเวทนา และอทุกขมสุขเวทนา โดยไม่ปล่อยให้จิตใจตกอยู่ภายใต้อำนาจของความพอใจหรือความไม่พอใจ (ที.ม. 10/381-384/309-311) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การพิจารณาเวทนาอย่างต่อเนื่องช่วยให้เข้าใจว่าความรู้สึกต่าง ๆ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราวและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สำหรับผู้สูงอายุ แนวปฏิบัตินี้ช่วยให้สามารถรับมือกับความเจ็บปวดทางกาย ความทุกข์ทางอารมณ์ และความสูญเสียในชีวิตได้อย่างมีสติ ไม่จมอยู่กับความทุกข์จนเกินไป และสามารถรักษาความมั่นคงทางจิตใจได้ดียิ่งขึ้น

3) จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน หมายถึง การพิจารณาจิตในจิต จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน หมายถึง การตามรู้สภาพจิตที่เกิดขึ้นในแต่ละขณะ เช่น จิตมีราคะ จิตไม่มีราคะ จิตมีโทสะ จิตไม่มีโทสะ หรือจิตฟุ้งซ่านและจิตสงบ (ที.ม. 10/385-388/312-312) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การรู้เท่าทันสภาวะจิตช่วยให้บุคคลเข้าใจการทำงานของจิตใจ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม สำหรับผู้สูงอายุ การพิจารณาจิตช่วยให้เกิดความเข้าใจตนเอง ลดความเครียด ความโกรธ ความวิตกกังวล และความรู้สึกโดดเดี่ยว อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตในวัยสูงอายุ

4) ธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน หมายถึง การพิจารณาธรรมในธรรม ธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน หมายถึง การพิจารณาหลักธรรมและสภาวธรรมต่าง ๆ ที่ปรากฏในจิตใจและชีวิตตามความเป็นจริง เช่น นิวรณ์ 5 ขันธ์ 5 โพชฌงค์ 7 และอริยสัจ 4 (ที.ม. 10/389-405/315-336) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การปฏิบัติในหมวดนี้ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุปัจจัยของความทุกข์และแนวทางแห่งการดับทุกข์อย่างถูกต้อง สำหรับผู้สูงอายุ การพิจารณาธรรมช่วยให้เกิดปัญญาในการมองชีวิตตามความเป็นจริง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและความสูญเสียได้อย่างสงบ ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งทางจิตใจและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่า

สรุปได้ว่า สติปัฏฐาน 4 เป็นกระบวนการพัฒนาจิตใจที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และปัญญา โดยมุ่งสร้างความรู้เท่าทันต่อสภาวธรรมที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง การนำหลักสติปัฏฐาน 4 มาประยุกต์ใช้กับผู้สูงอายุสามารถช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ส่งเสริมการยอมรับความเปลี่ยนแปลงตามวัย ลดความวิตกกังวล และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สงบ และมีศักดิ์ศรี อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาผู้สูงอายุในสังคมปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุ

แนวคิดเกี่ยวการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุ เป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพร่างกายที่เสื่อมถอยตามวัย โดยมุ่งสร้างความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และปัญญา เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเผชิญกับปัญหา อุปสรรค และความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นในช่วงบั้นปลายของชีวิตได้อย่างเหมาะสม โดยกรมกิจการผู้สูงอายุได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่า (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันมิได้หมายถึงเพียงการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ความสามารถในการปรับตัว และการรักษาความสมดุลในการดำเนินชีวิต ผู้สูงอายุที่มีภูมิคุ้มกันที่ดีจะสามารถจัดการกับความเครียด ความวิตกกังวล และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถใช้ประสบการณ์และองค์ความรู้ที่สั่งสมมาตลอดชีวิตเป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การมีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่าในสังคมผู้สูงอายุปัจจุบัน

แนวทางดังกล่าวให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวและชุมชน การส่งเสริมกิจกรรมทางสังคม ตลอดจนการพัฒนาด้านจิตใจและจิตวิญญาณ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้มากที่สุดและลดผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของชีวิต (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) โดยการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม เช่น การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการพักผ่อนอย่างเพียงพอ จะช่วยให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเรื้อรัง ขณะเดียวกัน การได้รับความรัก ความเอาใจใส่ และการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวและชุมชน ยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และลดความรู้สึกโดดเดี่ยว นอกจากนี้ การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ยังช่วยให้ผู้สูงอายุมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรียนรู้สิ่งใหม่ และรู้สึกว่าตนเองยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคม อันเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจและคุณภาพชีวิตโดยรวม

อีกทั้งการพัฒนาด้านจิตใจและจิตวิญญาณยังช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดความสงบภายใน มีทัศนคติเชิงบวกต่อชีวิต และสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็งและมีสติ

ดังนั้น การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุจึงเป็นกระบวนการพัฒนาที่ครอบคลุมหลายมิติและต้องดำเนินการอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความมั่นคงทางอารมณ์ และความสัมพันธ์ทางสังคม โดยองค์การอนามัยโลกได้เสนอว่า การส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุควรครอบคลุมการพัฒนาความสามารถในการดำรงชีวิตและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามวัย (World Health Organization, 2015) ผู้สูงอายุที่มีภูมิคุ้มกันที่ดีจะสามารถปรับตัวต่อภาวะความเสื่อมถอยของร่างกาย การเปลี่ยนแปลงทางบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ความสูญเสียต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถจัดการกับความเครียด ความวิตกกังวล และปัญหาชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันยังช่วยให้ผู้สูงอายุมีทัศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินชีวิต เห็นคุณค่าในตนเอง และสามารถดำรงความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลรอบข้างได้ นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2566) ยังช่วยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีแม้จะอยู่ในวัยสูงอายุ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยมุ่งสร้างความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม การมีภูมิคุ้มกันที่ดีจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และสามารถใช้ชีวิตในบั้นปลายอย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

สติปัฏฐาน 4 กับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุในปัจจุบัน

การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันส่งผลให้ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้รับความสนใจมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม อันเป็นผลมาจากความเสื่อมถอยตามวัย การเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในบริบทของสังคมไทยที่มีพระพุทธศาสนาเป็น

รากฐานทางวัฒนธรรม หลักสติปัฏฐาน 4 ถือเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาจิตใจและสร้างความเข้มแข็งภายใน อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในวัยสูงอายุ

บริบทของการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุในปัจจุบัน หลักสติปัฏฐาน 4 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเกิดความตระหนักรู้และเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง โดยการฝึกสติให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้สึก อารมณ์ และสภาวะทางจิตใจ เมื่อผู้สูงอายุมีสติรับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ย่อมสามารถมองเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องธรรมดาของชีวิต และไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของความกลัวหรือความวิตกกังวลมากจนเกินไป การพิจารณากายตามหลักกายานุปัสสนาช่วยให้เข้าใจความเสื่อมถอยของร่างกายตามธรรมชาติ การพิจารณาเวทนาช่วยให้รู้เท่าทันความรู้สึกสุข ทุกข์ หรือความเจ็บปวดที่เกิดขึ้นโดยไม่ยึดติด ส่วนการพิจารณาจิตและธรรมช่วยให้เกิดความเข้าใจสภาวะจิตใจและเหตุปัจจัยของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต เมื่อผู้สูงอายุสามารถพัฒนาสติได้อย่างต่อเนื่อง ย่อมเกิดความสงบทางจิตใจ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพร้อมเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีปัญญา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจในวัยสูงอายุ

ในกระบวนการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุในปัจจุบัน การนำหลักสติปัฏฐาน 4 มาประยุกต์ใช้มิได้มุ่งเน้นเพียงการปฏิบัติธรรมในเชิงศาสนาเท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สูงอายุสามารถฝึกสติผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเดิน การรับประทานอาหาร การทำงานบ้าน หรือการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันด้วยความรู้ตัวอยู่เสมอ การฝึกเช่นนี้ช่วยให้จิตใจไม่ฟุ้งซ่านและสามารถอยู่กับปัจจุบันได้มากขึ้น นอกจากนี้ สติยังช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสุขภาพ การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก หรือการเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมหลังเกษียณอายุ เมื่อเกิดปัญหาหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ผู้สูงอายุที่มีสติจะสามารถพิจารณาเหตุปัจจัยของปัญหาอย่างรอบคอบ ไม่ตัดสินใจด้วยอารมณ์ และสามารถเลือกแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมได้ อีกทั้งยังช่วยลดความเครียด ความซึมเศร้า และความรู้สึกโดดเดี่ยวที่มักพบในผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น รวมถึงสามารถดำรงชีวิตร่วมกับครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุขและสมดุลมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า หลักสติปัฏฐาน 4 เป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยช่วยให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของชีวิตและสามารถยอมรับความเป็นจริงตามธรรมชาติได้อย่างถูกต้อง การเจริญสติอย่างสม่ำเสมอช่วยลดความวิตกกังวล ความเครียด และความทุกข์ทางใจ พร้อมทั้งส่งเสริมความมั่นคงทางอารมณ์และการดำเนินชีวิตอย่างมีปัญญา นอกจากนี้ ยังช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความภาคภูมิใจในตนเอง และรักษาคุณภาพชีวิตที่ดีไว้ได้ แม้จะเผชิญกับความเสื่อมถอยตามวัยก็ตาม ดังนั้น สติปัฏฐาน 4 จึงเป็นทั้งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมปัจจุบันอย่างยั่งยืน

ประโยชน์ของการใช้สติปัฏฐาน 4 ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุ

การนำหลักสติปัฏฐาน 4 มาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุ เป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างรอบด้าน ทั้งในมิติทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และปัญญา เนื่องจากสติปัฏฐาน 4 เป็นกระบวนการฝึกสติให้เกิดความรู้เท่าทันต่อกาย เวทนา จิต และธรรม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการเข้าใจชีวิตตามความเป็นจริง เมื่อผู้สูงอายุฝึกสติอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถรับรู้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นความเสื่อมถอยทางร่างกาย ความเจ็บป่วย ความสูญเสีย หรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นตามวัย การมีสติช่วยให้สามารถควบคุมอารมณ์ ลดความเครียด และไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของความวิตกกังวล นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างปัญญาในการพิจารณาเหตุและผลของปัญหาต่าง ๆ ทำให้สามารถตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเกิดความสงบภายใน มีความพึงพอใจในชีวิต และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข อันเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่ช่วยให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในวัยสูงอายุได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยสามารถสรุปประโยชน์ของการใช้สติปัฏฐาน 4 ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุออกมาเป็นข้อ ๆ ได้แก่

1) ช่วยให้ยอมรับความเปลี่ยนแปลงตามวัยได้อย่างเหมาะสม โดยทำให้ผู้สูงอายุเข้าใจความเสื่อมของร่างกายและสภาพชีวิตว่าเป็นธรรมชาติของสังขารที่ต้องเกิดขึ้นตามกฎธรรมชาติ

2) ช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวล เพราะการมีสติรู้เท่าทันอารมณ์และความคิด ช่วยให้ไม่จมอยู่กับความกลัว ความกังวล หรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน

3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้สามารถควบคุมอารมณ์โกรธ เศร้าน้อยใจ หรือความรู้สึกสูญเสียได้ดีขึ้น และเผชิญปัญหาด้วยความสงบ

4) ช่วยพัฒนาปัญญาในการดำเนินชีวิต โดยทำให้มองเห็นเหตุและปัจจัยของปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

5) ช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจและคุณภาพชีวิต ทำให้จิตใจผ่องใส มีความสุขจากภายใน และลดโอกาสเกิดภาวะซึมเศร้าหรือความรู้สึกโดดเดี่ยวในวัยสูงอายุ

6) ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง เพราะการมีสติช่วยให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ส่งผลให้สามารถอยู่ร่วมกับครอบครัวและสังคมได้อย่างกลมกลืน

7) ช่วยเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจในระยะยาว ทำให้ผู้สูงอายุมีความเข้มแข็งภายในพร้อมเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ความสูญเสีย และสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างมีสติและปัญญา

สรุปได้ว่า การใช้สติปัฏฐาน 4 ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาชีวิตได้อย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม สติช่วยให้ผู้สูงอายุรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของชีวิต สามารถควบคุมอารมณ์ ลดความทุกข์ และปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมปัญญา ความสงบภายใน และความมั่นคงทางจิตใจ อันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรีในช่วงบั้นปลายของชีวิต

สติปัฏฐาน 4 กับการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันผู้สูงอายุในมิติทฤษฎีร่วมสมัย

ในปัจจุบัน สังคมไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจของผู้สูงอายุเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งในวงการสาธารณสุข สังคมศาสตร์ และพระพุทธศาสนา ผู้สูงอายุจำนวนมากต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และสังคม อันอาจนำไปสู่ความเครียด ความวิตกกังวล ความรู้สึกโดดเดี่ยว หรือภาวะซึมเศร้าได้ ดังนั้น การพัฒนาภูมิคุ้มกันทางจิตใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข หลักสติปัฏฐาน 4 ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาสติและปัญญาในพระพุทธศาสนา

สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจและการรู้เท่าทันตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Jon Kabat-Zinn, 2013) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาร่วมกับแนวคิดทางจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ร่วมสมัย เช่น แนวคิดความเข้มแข็งทางใจ (Resilience Theory) แนวคิดการสูงวัยอย่างมีพลัง (Active Aging Framework) และแนวคิดการพัฒนาสติในศาสตร์สมัยใหม่ (Mindfulness-Based Intervention) จะยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของสติปัฏฐาน 4 ในฐานะกลไกสำคัญในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมปัจจุบันได้อย่างเป็นรูปธรรม

เมื่อพิจารณาหลักสติปัฏฐาน 4 ในบริบทของสังคมผู้สูงอายุปัจจุบัน พบว่าสามารถอธิบายได้สอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ร่วมสมัยหลายประการ โดยเฉพาะแนวคิดความเข้มแข็งทางใจ (Resilience Theory) ซึ่งอธิบายถึงความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและฟื้นคืนสู่ภาวะปกติภายหลังเผชิญความเครียด ความสูญเสีย หรือวิกฤติชีวิต ผู้สูงอายุที่ฝึกสติปัฏฐาน 4 อย่างสม่ำเสมอจะสามารถตระหนักรู้และยอมรับความเปลี่ยนแปลงของร่างกาย อารมณ์ และสภาพแวดล้อมได้อย่างมีสติ ส่งผลให้สามารถจัดการกับความเครียด ความเจ็บป่วย และความสูญเสียได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการมีภูมิคุ้มกันทางจิตใจหรือความเข้มแข็งทางใจ นอกจากนี้ สติปัฏฐาน 4 ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดการสูงวัยอย่างมีพลัง (Active Aging Framework) ขององค์การอนามัยโลก ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดี มีส่วนร่วมในสังคม และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต การเจริญสติช่วยให้ผู้สูงอายุมีความตระหนักรู้ในการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต สามารถควบคุมอารมณ์ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีแม้อยู่ในวัยสูงอายุ

ในมิติทางจิตวิทยา สติปัฏฐาน 4 ยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาสติในศาสตร์สมัยใหม่ (Mindfulness-Based Intervention: MBI) ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าสามารถช่วยลดความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า ตลอดจนส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจของผู้สูงอายุ งานวิจัยร่วมสมัยจำนวนมากพบว่าการฝึกสติอย่างต่อเนื่องมีส่วนช่วยพัฒนาความสามารถในการกำกับอารมณ์ เพิ่มความยืดหยุ่นทางจิตใจ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตโดยรวม (Shauna L. Shapiro, Linda E. Carlson, John A. Astin, and Benedict Freedman, 2021) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิบัติสติปัฏฐาน 4 ในพระพุทธศาสนา ดังนั้น สติปัฏฐาน 4 จึงมิใช่เพียงหลักธรรมเพื่อการพัฒนาจิตใจตามแนวพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังสามารถอธิบายได้ในฐานะกระบวนการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่สอดคล้องกับองค์

ความรู้ร่วมสมัยทางด้านจิตวิทยา สุขภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อันนำไปสู่การบูรณาการองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุปได้ว่า สติปัฏฐาน 4 สามารถอธิบายได้สอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ร่วมสมัย โดยเฉพาะแนวคิดความเข้มแข็งทางใจ (Resilience Theory) ที่มุ่งพัฒนาความสามารถในการปรับตัวต่อความเครียดและความสูญเสียในชีวิต ผู้สูงอายุที่ฝึกสติปัฏฐาน 4 อย่างสม่ำเสมอจะเกิดความตระหนักรู้และยอมรับการเปลี่ยนแปลงของชีวิตได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการสูงวัยอย่างมีพลัง (Active Aging Framework) ที่ส่งเสริมการมีสุขภาวะที่ดี การมีส่วนร่วมในสังคม และการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับแนวคิดการพัฒนาสติในศาสตร์สมัยใหม่ (Mindfulness-Based Intervention: MBI) ที่ช่วยลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิต ดังนั้น สติปัฏฐาน 4 จึงเป็นทั้งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและกระบวนการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่สามารถบูรณาการเข้ากับองค์ความรู้สมัยใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้จากบทความ

จากการศึกษาสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ได้ว่า สติปัฏฐาน 4 ทำหน้าที่เป็นกลไกในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของผู้สูงอายุผ่านกระบวนการ 4 ขั้น ได้แก่

1) การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย (กายานุปัสสนา) ทำให้ผู้สูงอายุยอมรับความเสื่อมถอยตามวัยได้อย่างเหมาะสม

2) การรู้เท่าทันความรู้สึกและอารมณ์ (เวทนานุปัสสนา) ช่วยลดความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า

3) การรู้เท่าทันสภาวะจิต (จิตตานุปัสสนา) ส่งเสริมความมั่นคงทางอารมณ์และความเข้มแข็งทางใจ

4) การพิจารณาความจริงของชีวิตตามหลักธรรม (ธรรมานุปัสสนา) ช่วยให้เกิดปัญญาในการยอมรับความเปลี่ยนแปลง ความสูญเสีย และความไม่แน่นอนของชีวิต

กระบวนการทั้ง 4 ประการนี้ส่งผลให้เกิด “ภูมิคุ้มกันทางจิตใจเชิงพุทธ” ซึ่งเป็นความสามารถภายในที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในชีวิตได้อย่างมั่นคง โดยเริ่มจากการพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง ทำให้เข้าใจสภาวะทางกายและจิตตามความเป็นจริง ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของอารมณ์หรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นชั่วคราว

ขณะเดียวกันยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้สามารถควบคุมความเครียด ความวิตกกังวล และความรู้สึกสูญเสียได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้สูงอายุยังเกิดความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านสุขภาพ ครอบครัว และสังคม ด้วยทัศนคติที่เข้าใจและยอมรับความจริงของชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา ส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีเป้าหมาย มีคุณค่า และมีความหมายมากยิ่งขึ้น อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการสูงวัยอย่างมีคุณภาพ มีความสุข และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสมดุลและสงบสุข

สรุป

สติปัฏฐาน 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่มุ่งพัฒนาความรู้เท่าทันกาย เวทนา จิต และธรรม อันเป็นกระบวนการฝึกสติที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะในบริบทของสังคมผู้สูงอายุที่กำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การนำหลักสติปัฏฐาน 4 มาประยุกต์ใช้จึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้แก่ผู้สูงอายุ ช่วยให้เกิดความตระหนักรู้และเข้าใจสภาวะต่าง ๆ ตามความเป็นจริง สามารถยอมรับความเสื่อมถอยของร่างกาย ความเจ็บป่วย ความสูญเสีย และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ การเจริญสติยังช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถควบคุมอารมณ์ ลดความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้า ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ มีความสงบภายใน และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณค่า ท่ามกลางสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทางจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ร่วมสมัย พบว่าสติปัฏฐาน 4 มีความสอดคล้องกับแนวคิดความเข้มแข็งทางใจ (Resilience Theory) แนวคิดการสูงวัยอย่างมีพลัง (Active Aging Framework) และแนวคิดการพัฒนาสติในศาสตร์สมัยใหม่ (Mindfulness-Based Intervention) ซึ่งล้วนมุ่งส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว การฟื้นตัวจากปัญหา และการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ องค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า สติปัฏฐาน 4 ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการสร้าง “ภูมิคุ้มกันทางจิตใจเชิงพุทธ” ให้แก่ผู้สูงอายุ ผ่านกระบวนการรู้เท่าทันตนเอง การจัดการอารมณ์ การพัฒนาความมั่นคงทางจิตใจ และการใช้ปัญญาในการพิจารณาความจริงของชีวิต ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ

สังคม และปัญญา อันเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุให้เป็นไปอย่างมีศักดิ์ศรี มีความสุข และสอดคล้องกับวิถีชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนาในสังคมปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). แผนปฏิบัติการด้านผู้สูงอายุ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566–2580). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2566). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กระทรวงสาธารณสุข. (2565). คู่มือส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ. นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. (พิมพ์ครั้งที่ 55). กรุงเทพมหานคร: ผลิธัมม์.

ภัทรานิษฐ์ กับโก. (2564). การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม. 6(1), 1-12.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Jon Kabat-Zinn. (2013). Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress Pain and Illness. Revised Edition. New York: Bantam Books.

Shauna L. Shapiro. Linda E. Carlson, John A. Astin. and Benedict Freedman. (2006). Mechanisms of Mindfulness. Journal of Clinical Psychology, 62(3), 373–386

World Health Organization. (2015). World Report on Ageing and Health. Geneva: World Health Organization.

ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1*

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PARTICIPATORY ADMINISTRATION AND ACADEMIC AFFAIRS MANAGEMENT OF SCHOOL IN TRANG PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

ชลลดา นิลละออ[1], อัจฉราพรรณ พุ่มผกา[2] และ หิรัญ ประสารการ[3]

Chonlada Nilla-o[1], Aujcharapun Pumpaka[2] and Haram Prasarnkarn[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

[1-3]Phuket Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: chonlada020536@gmail.com

วันที่รับบทความ : 9 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 12 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 14 มิถุนายน 2569

Received 9 June 2026; Revised 12 June 2026; Accepted 14 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 302 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

Citation:

* ชลลดา นิลละออ, อัจฉราพรรณ พุ่มผกา และ หิรัญ ประสารการ. (2569). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1558-1573.

Chonlada Nilla-o, Aujcharapun Pumpaka and Haram Prasarnkarn. (2026). The Relationship Between The Participatory Administration And Academic Affairs Management Of School In Trang Primary Education Service Area Office 1. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1558-1573.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.893 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of participatory management in schools, 2) investigate the level of academic administration in schools, and 3) study the relationship between participatory management and academic administration in schools under Trang Primary Educational Service Area Office 1. The data were collected from 302 school administrators and teachers using questionnaires. The data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that 1) the overall level of participatory management in schools was at a high level. Considering each aspect individually, two aspects were at the highest level, while the other two aspects were at a high level. 2) The overall level of academic administration in schools was also at a high level. One aspect was found at the highest level, whereas the remaining aspects were at a high level. Moreover, 3) the relationship between participatory management and academic administration in schools under Trang Primary Educational Service Area Office 1 showed a strong positive correlation overall, with a correlation coefficient of 0.893, which was statistically significant at the .01 level.
Keywords: Participatory Administration, Academic Affairs Management

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศและสังคม ช่วยสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับบุคคล การศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดให้งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษามาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ในปีการศึกษา 2567 มีผลการประเมินค่าเฉลี่ยรวม 4 สาระการเรียนรู้ มีค่าร้อยละลดลง (ร้อยละ 1.22) จากปีการศึกษา 2566 ซึ่งผลคะแนนการทดสอบส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพการเรียนของนักเรียนยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1, 2567) สถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 132 โรงเรียน จำนวน 1,405 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 302 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้สถานที่ตั้งของโรงเรียนแต่ละอำเภอเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย มีตัวแปรประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมิน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย มีตัวแปรประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนงานด้านวิชาการ 2) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ 5) การนิเทศการศึกษา

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. กำหนดขอบเขตของเนื้อหา และข้อคำถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และคำนิยามศัพท์เฉพาะ

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยพิจารณาถึงแนวคิดให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และคำนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

5. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและลงความเห็นข้อคำถามแต่ละข้อถึงความสอดคล้องและวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

6. นำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 –1.00 สามารถนำไปใช้ได้

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเห็นชอบ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุมบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.91

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ติดต่อขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรโรงเรียนในสังกัดพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำนวน 132 โรงเรียน

4.2 ดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยแจกจ่ายให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งแนบประชาสัมพันธ์ ระบุ QR Code แบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google Form

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	128	42.38
1.2 หญิง	174	57.62
รวม	**302**	**100**

2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	159	52.65
2.2 ปริญญาโท	142	47.02
2.3 ปริญญาเอก	1	0.33
2.4 อื่น ๆ (ระบุ).....	0	0
รวม	**302**	**100**
3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา	93	30.79
3.2 ครูผู้สอน	209	69.21
รวม	**302**	**100**
4. ประสบการณในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 10 ปี	70	23.18
4.2 ระหว่าง 10-20 ปี	130	43.05
4.3 มากกว่า 20 ปี	102	33.77
รวม	**302**	**100**
5. สถานที่ตั้งของสถานศึกษา		
5.1 อำเภอเมืองตรัง	105	34.77
5.2 อำเภอย่านตาขาว	56	18.54
5.3 อำเภอปะเหลียน	75	24.83
5.4 อำเภอนาโยง	42	13.91
5.5 อำเภอหาดสำราญ	24	7.95
รวม	**302**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 57.62 โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 52.65 ซึ่งดำรงตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 69.21 โดยมีประสบการณในการทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.05 และสถานที่ตั้งของสถานศึกษาส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองตรัง จำนวน 105 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 34.77

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.51	0.56	มากที่สุด
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.47	0.55	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	4.44	0.58	มาก
4. การมีส่วนร่วมในการประเมิน	4.53	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	**4.49**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนงานด้านวิชาการ	4.46	0.54	มาก
2. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.45	0.53	มาก
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.51	0.38	มากที่สุด

4. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.49	0.51	มาก
5. การนิเทศการศึกษา	4.48	0.52	มาก
โดยรวม	**4.48**	**0.44**	**มาก**

จากตารางที่ 3 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	X_{total}	Y_{total}
X_1	1	.895**	.818**	.858**	.720**	.739**	.671**	.828**	.848**	.946**	.861**
X_2		1	.827**	.879**	.715**	.744**	.674**	.808**	.816**	.953**	.850**
X_3			1	.846**	.649**	.716**	.570**	.723**	.795**	.927**	.784**
X_4				1	.745**	.793**	.662**	.830**	.845**	.948**	.879**
Y_1					1	.739**	.601**	.715**	.758**	.748**	.871**
Y_2						1	.627**	.794**	.809**	.792**	.905**
Y_3							1	.699**	.709**	.682**	.799**
Y_4								1	.835**	.844**	.915**
Y_5									1	.875**	.931**
X_{total}										1	.893**
Y_{total}											1

** < .01

จากตารางที่ 4 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.893 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษารายด้าน ($X_1 - X_4$) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษารายด้าน ($Y_1 - Y_5$) พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศการศึกษา (Y_5) อยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.848 ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศการศึกษา (Y_5) อยู่ในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.845 และด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_3) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.570 ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมิน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทุกฝ่ายมีบทบาทอย่างแท้จริงในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทั้งในด้านการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์และการประเมินผลกิจกรรมขององค์กร ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแก้ไขปัญหา และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอรอนงค์ แจ่มจำรัส (2564) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางที่

ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทอย่างจริงจังในกระบวนการตัดสินใจและขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหารงาน โดยมุ่งสร้างการมีส่วนร่วมในทุกระดับเพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และผลักดันให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัชรากร ชวดกลางลา (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน 3) ด้านการไว้วางใจกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 6) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และนอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรวลัญช์ พัววิสิทธิ์ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล รองลงมา ได้แก่ การไว้วางใจกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นและขับเคลื่อนในการพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียน ส่งผลทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิ ภาพและประประสิทธิผลโดยผ่านกระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนัฐพล พันโน (2566) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการจัดการและดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับ

คุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และสอดคล้องกับแนวคิดของฟราย, เคทเทอริดจ์, และมาร์แชล (Fry, Ketteridge, & Marshall, 2009 อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ เอกพิมพ์, 2567) กล่าวว่า บริหารงานวิชาการ เป็นการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยครอบคลุมงานสำคัญหลายด้าน เช่น การวางแผนและจัดทำหลักสูตร การบริหารการจัดครูเข้าสอน การส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการนิเทศและพัฒนาครูในด้านวิชาการซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทธิกรณ์ วรรณสมพร (2567) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X) กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์เนื่องจากทุกสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับงานวิชาการเป็นภารกิจหลักในการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความก้าวหน้าอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ พฤติกรรม และคุณธรรม ตามเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้ระบุว่า งานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ซึ่งเน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างเต็มที่ โดยเปิดโอกาสให้ชุมชน

ท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษา ทำให้สามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การประเมินผล รวมถึงปัจจัยสนับสนุนในการยกระดับคุณภาพนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนากานต์ สายนาค (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อำเภอบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอ บางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอดิพงษ์ ดิ่งเกษ (2565) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงถึงสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.719-0.917 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอภิชพัฒ เพชรพรรณ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.893 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1. ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาการ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา 2. ผลการวิจัยพบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา 3. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครู ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องในการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือบรรยากาศองค์การ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อศึกษาความแตกต่างของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารงานวิชาการในบริบทที่แตกต่างกัน 3. ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและสะท้อนสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารงานวิชาการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา ลาดพร้าว.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ตรัง: กลุ่มนโยบายและแผน.

ชนากานต์ สายนาค และเบญจวรรณ ศรีมารุต. (2567). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา อำเภอบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 7(2), 346.

นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระราชบัญญัติการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก (19 ธันวาคม 2545).

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74ก (19 สิงหาคม 2542).

เยาวลักษณ์ เอกพิมพ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วัชรากร ชวดกลางลา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรวลัญช์ พัววิสิทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุทธิกรณ์ วรรณสมพร. (2567). ปัจจัยการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

อดิพงษ์ ดิ่งเกษ. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อภิชพัฒ เพชรพรรณ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรอนงค์ แจ่มจำรัส. (2564). แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษาตามหลักธรรมพละ 5: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ*

GUIDELINES FOR PROMOTING VOCATIONAL STUDENTS' MOTIVATION TO ATTEND CLASSES BASED ON THE FIVE POWERS PRINCIPLE: A CASE STUDY OF UDOMSUKSA COMMERCIAL TECHNOLOGY COLLEGE

สมภพ จันทราช

Sompop Juntarach

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ

Udomsueksaphanitchayakan Technological College, Thailand

Corresponding Author's Email: somp83181@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 22 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 24 มิถุนายน 2569

Received 8 June 2026; Revised 22 June 2026; Accepted 24 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพลังใจในการมาเรียนและหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียน การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ นักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ จำนวน 1,942 คน กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ จำนวน 332 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้เรียน 30 คน เพื่อร่างแนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียน และขั้นตอนที่ 2 สนทนากลุ่มกับผู้บริหาร ครูแนะแนว และคณะกรรมการสถานศึกษา

Citation:

*สมภพ จันทราช. (2569). แนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษาตามหลักธรรมพละ 5: กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1574-1595.

Sompop Juntarach. (2026). Guidelines For Promoting Vocational Students' Motivation To Attend Classes Based On The Five Powers Principle: A Case Study Of Udomsuksa Commercial Technology College. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1574-1595.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

10 คน เพื่อยืนยันแนวทาง แนวทางส่งเสริมพลังใจ โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้เรียนอาชีวศึกษามีพลังใจในการมาเรียนและหลักธรรมพละ 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20 S.D. = 0.64) และ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.55) ตามลำดับ 2) แนวทางส่งเสริมพลังใจที่ได้ประกอบด้วย ศรัทธาพละ จัดกิจกรรมโฮมรูมเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป้าหมาย วิริยะพละ พัฒนาระบบติดตามความก้าวหน้า สติพละ จัดระบบแจ้งเตือนพฤติกรรมไปยังผู้เรียนและผู้ปกครอง สมาธิพละ จัดห้องเรียนที่เอื้อต่อสมาธิ ปัญญาพละ ประชุมผู้ปกครองออนไลน์ทุกเดือน และส่งเสริมการวิเคราะห์ตนเองผ่านแบบฟอร์มเฉพาะ นำไปประยุกต์ใช้ได้ในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและส่งเสริมการมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ อันจะช่วยพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษา

คำสำคัญ: พลังใจในการมาเรียน, หลักธรรมพละ 5, อาชีวศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of motivation to attend classes and the Five Powers principles among vocational education students; and 2) examine guidelines for promoting students' motivation to attend classes. The research was conducted in two phases. Phase 1 employed a quantitative research approach. The population consisted of 1,942 students of Udomsuksa Commercial Technology College. The sample size was determined using Taro Yamane's formula, resulting in 332 participants. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. Phase 2 employed a qualitative research approach. In Step 1, interviews were conducted with 30 students to draft guidelines for promoting motivation to attend classes. In Step 2, a focus group discussion was conducted with 10 participants, including administrators, guidance teachers, and school committee members, to confirm the proposed guidelines for promoting students' motivation. Quantitative data were analyzed using

frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall levels of motivation to attend classes and the Five Powers principles among vocational education students were at a high level (M = 4.20, S.D. = 0.64) and (M = 4.22, S.D. = 0.55), respectively; and 2) The proposed guidelines for enhancing students' motivation to attend school consisted of the five strengths (Pala 5): Faith Strength (Saddhā Bala) through homeroom activities designed to inspire students and help them establish educational goals; Effort Strength (Viriya Bala) through the development of a student progress monitoring system; Mindfulness Strength (Sati Bala) through a behavioral notification system for students and parents; Concentration Strength (Samādhi Bala) through the provision of classroom environments conducive to concentration; and Wisdom Strength (Paññā Bala) through monthly online parent meetings and self-reflection activities using specifically designed assessment forms. These guidelines can be applied to improve student support systems and promote regular school attendance, thereby enhancing learning behaviors and improving the quality of vocational education students.

Keywords: Motivation to Attend Classes, Five Powers Principle, Vocational Education

บทนำ

การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมถึงสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามศักยภาพ เป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาไทย โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้และการปรับตัวของผู้เรียน (United Nations, 2020; UNESCO, 2021) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (Boothby et al., 2022; Sari et al., 2022) อย่างไรก็ตาม ผู้เรียนอาชีวศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้ง

ทางร่างกาย จิตใจ และสังคมอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ คุณภาพชีวิต และความต่อเนื่องในการศึกษา (Branje & Morris, 2021; Rider et al., 2021; Balzer, 2023; Hume et al., 2023)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนที่มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือจากครูที่ปรึกษา บุคลากรทางการศึกษา และเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาของผู้เรียน (McDonald-Harker et al., 2021; Tuominen & Haanpää, 2022) อย่างไรก็ตาม รายงานผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ภาคเรียนที่ 1/2567 พบว่ามีผู้เรียนออกกลางคันร้อยละ 2.68 และมีผู้เรียนจำนวนหนึ่งประสบปัญหาความเครียด ขาดแรงจูงใจในการมาเรียน และขาดความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งอาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และความผูกพันต่อสถานศึกษา (Khan & Ahmed, 2021; Tomaszewski et al., 2023; Lee et al., 2021; Ruggles, 2023)

พลังใจหรือแรงผลักดันภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเผชิญปัญหา ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการเรียน (Aboulhosn, 2021; Carapella, 2021) โดยมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นในตนเอง การควบคุมอารมณ์ ความหวังในอนาคต และการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม (Chen et al., 2022; de la Fuente et al., 2022; Hayat et al., 2020; Warshawski, 2022) แนวทางหนึ่งที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย คือ การประยุกต์ใช้หลักธรรมพละ 5 อันประกอบด้วย ศรัทธาพละ วิริยะพละ สติพละ สมาธิพละ และปัญญาพละ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งภายใน ความเพียร ความตระหนักรู้ ความตั้งมั่น และการใช้ปัญญาในการดำเนินชีวิต (พระธรรมปิฎก, 2546; Tyler et al., 2020; Sari et al., 2022) ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดด้านความยืดหยุ่นทางการเรียน การกำกับตนเอง และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Schunk & DiBenedetto, 2020; Romano et al., 2021)

แม้ว่างานวิจัยในช่วงปี 2020–2023 จะให้ความสำคัญกับความเข้มแข็งทางใจ ความยืดหยุ่นทางการเรียน แรงจูงใจ การสนับสนุนทางสังคม และสุขภาพจิตของผู้เรียน แต่ยังพบช่องว่างในการบูรณาการองค์ความรู้ดังกล่าวเข้ากับหลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษาโดยตรง อีกทั้งการศึกษาที่มุ่งเน้นบริบทของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในภาคใต้ยังมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่ง

ศึกษาระดับพลังใจของผู้เรียน ระดับการมีหลักธรรมพละ 5 และพัฒนาแนวทางการส่งเสริมพลังใจตามหลักธรรมพละ 5 เพื่อเป็นแนวทางในการลดปัญหาการขาดเรียนและการออกกลางคัน ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพลังใจในการมาเรียนและหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียน

การทบทวนวรรณกรรม

โสภางค์พักตร์ หร่ายเจริญ (2561) การวิจัยนี้ศึกษาเรื่องระบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพแบบภควันตภาพ (Competency-Based System) ในหลักสูตรการจัดการศึกษาเพื่อมีงานทำ สาขาวิชาการจัดการโรงแรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ภูมิภาคตะวันออก มีชื่อระบบว่า “แผนโสภางค์พักตร์” ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ ตรวจสอบความพร้อม ศึกษาเนื้อหา ฝึกปฏิบัติ ประเมินผล และตรวจสอบ/ปรับปรุงระบบ ขั้นตอนการพัฒนาประกอบด้วย 7 ขั้น ได้แก่ วิเคราะห์ความพร้อม ชี้แนะวิธีการเรียนแบบภควันตภาพ ทดสอบก่อนเรียน ศึกษาเนื้อหา ทบทวนความรู้ ฝึกปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติ งานวิจัยแสดงให้เห็นว่าระบบนี้สามารถพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน และทักษะวิชาชีพได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

นพวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2563) งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มุ่งศึกษากระบวนการเรียนรู้ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพในระดับจังหวัด กรณีศึกษาคือจังหวัดชลบุรีและตราด โดยใช้เอกสารและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องจากภาคการศึกษา ภาคประชาสังคม และภาคท้องถิ่น วิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการเรียนรู้มีรูปแบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) รวมคน – การรวมตัวของผู้เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา และความต้องการในการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ ผ่านคณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้จังหวัดและภาคีเครือข่าย 2) ร่วมคิด – การระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางส่งเสริมการจัดการศึกษา 3) ร่วมทำ – การสร้างกลไกจังหวัด เช่น การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ จัดเวทีบูรณาการ และจัดทำแผนการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพและหลักสูตร 4) ร่วมสรุปบทเรียน – การประเมินผลการดำเนินงานและถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนา และ 5) ร่วมรับผลการกระทำ – การรับผลสำเร็จ ปัญหา และ

อุปสรรคของการดำเนินงาน ผลคือจังหวัดสามารถสร้างแผนการจัดการศึกษา หลักสูตร และเพิ่มนักเรียนสายอาชีพได้ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563) งานวิจัยนี้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหาร สร้างรูปแบบการบริหาร และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพการบริหาร การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี การพัฒนารูปแบบ และการประเมินความเหมาะสม เครื่องมือประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสม วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานและเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพอยู่ในระดับมาก 2) มีแนวทางบริหารที่เน้นความยืดหยุ่นของหลักสูตร ฝึกปฏิบัติจริง และเปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วม 3) รูปแบบการบริหารประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และเงื่อนไขความสำเร็จ 4) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก

บุษกร วิเศษสมบัติ (2564) งานวิจัยและพัฒนานี้มุ่งพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน พัฒนารูปแบบ และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะอาชีพ และเจตคติของนักเรียน ใช้เครื่องมือ เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินโครงร่าง แบบประเมินทักษะ และแบบประเมินโดยผู้ปกครอง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนมีการปรับหลักสูตรและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสมรรถนะอาชีพและวิชาสามัญ 2) รูปแบบที่พัฒนามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับดีขึ้น ทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ 4) ผู้ปกครองและนักเรียนประเมินรูปแบบการจัดการศึกษาในระดับมากที่สุด

สรุปได้ว่างานทั้ง 5 เรื่องแสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพและการพัฒนาทักษะอาชีพในไทย มักเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถประกอบอาชีพได้จริง มีการมีส่วนร่วมของชุมชนและหน่วยงานภายนอก ใช้ระบบขั้นตอนและองค์ประกอบที่ชัดเจนในการพัฒนาและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับโรงเรียนและระดับจังหวัด ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้

ทักษะ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ พร้อมรับมือกับบริบทพื้นที่และความต้องการของสังคมได้อย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาระดับพลังใจในการมาเรียนและหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา การวิจัยระยะนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ นักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการที่ลงทะเบียนเรียนในภาคเรียนที่1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,942 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ คือ นักเรียน นักศึกษา จำนวน 332 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรโดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้น ได้แก่ ระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,035 คน และ ระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 907 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แนวทางการพัฒนาพลังใจในการมาเรียนตามหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา: กรณีศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ ปีการศึกษา 2567 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน จำนวน 3 ข้อ คือ ระดับชั้น สาขาวิชา และเกรดเฉลี่ยสะสม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists)

ตอนที่ 2 ระดับพลังใจของผู้เรียน แบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ มีรายการข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความทนต่อแรงกดดัน ด้านการมีความหวังและกำลังใจ และด้านการต่อสู้เอาชนะอุปสรรค

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันด้านหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียน แบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ มีรายการข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

1. ด้านศรัทธาพละ จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านวิริยะพละ จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านสติพละ จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านสมาธิพละ จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านปัญญาพละ จำนวน 4 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารโดยการทบทวนวรรณกรรม บทความ งานวิจัย และเอกสารที่มีความเกี่ยวข้องแหล่งข้อมูลที่ได้จากเว็บไซต์ต่าง ๆ ในเรื่อง พลังใจ และหลักธรรมพละ 5

2. กำหนดข้อคำถามในแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้จัดการ และอาจารย์แนะแนวที่มีวุฒิการศึกษาด้านจิตวิทยา แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) กำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ทุกรายการข้อคำถาม

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียน นักศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีการของครอนบาร์ค กำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลการตรวจสอบความความเชื่อมั่น (Reliability) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.987

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิทยาลัยด้วยแบบสอบถามโดยขอความร่วมมือจากครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาแต่ละห้องในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมจากนักเรียน นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2568 - เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ระดับพลังใจในการมาเรียนและหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษาจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560) กำหนดการแปลผลเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับพลังใจและหลักธรรมพละ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับพลังใจและหลักธรรมพละ 5 อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับพลังใจและหลักธรรมพละ 5 อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับพลังใจและหลักธรรมพละ 5 อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับพลังใจและหลักธรรมพละ 5 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนตามหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาศึกษาแนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนตามหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาร่างแนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนตามหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้เรียนอาชีวศึกษา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 30 คน ดังนี้

1. ผู้เรียนในสาขาวิชา ระดับชั้น และเกรดเฉลี่ยสะสมที่มีค่าเฉลี่ยระดับพลังใจและหลักธรรมพละ 5 สูงที่สุด จำนวน 15 คน ได้แก่ สาขาวิชาการท่องเที่ยว สาขาวิชาการบัญชี ผู้เรียนระดับชั้น ปวช.3 และปวส.1 และผู้เรียนที่มีเกรดเฉลี่ยสะสม ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป

2. ผู้เรียนในสาขาวิชา ระดับชั้น และเกรดเฉลี่ยสะสมที่มีค่าเฉลี่ยระดับพลังใจและหลักธรรมพละ 5 น้อยที่สุด จำนวน 9 คน ได้แก่ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก ผู้เรียนระดับชั้น ปวช.2 และผู้เรียนที่มีเกรดเฉลี่ยสะสม ต่ำกว่า 2.00

3. ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมการมาเรียนอย่างต่อเนื่องไม่ปรากฏการขาดเรียนตลอดปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 คน

4. ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมการขาดเรียนเกินกว่าร้อยละ 50 ของเวลาเรียนในภาคเรียนที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol)

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานกับครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และฝ่ายวิชาการ แจ้งความประสงค์ในการขอสัมภาษณ์ในหัวข้อที่กำหนด นัดหมายวัน เวลา และสถานที่สำหรับการสัมภาษณ์ ในระหว่างวันที่ 10 – 14 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องรองผู้จัดการ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชการ เป็นการสัมภาษณ์ลักษณะคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการการเสริมสร้างพลังใจในการมาเรียนและข้อเสนอแนะที่ต้องการให้วิทยาลัยพัฒนาและปรับปรุงที่โดยกำหนดหัวข้อการสัมภาษณ์ไว้อย่างกว้าง ๆ ล่วงหน้า มีประเด็นชี้แจงขั้นตอนต่าง ๆ ให้แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์เป็นรายกลุ่มและรายบุคคลตามความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การยืนยันแนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนตามหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษาโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนานักเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ครูแนะแนว และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนครู ประธานนักเรียน ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้แทนชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา แจ้งความประสงค์ในการขอสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนตามหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียน นัดหมายวัน เวลา และสถานที่สำหรับสนทนากลุ่ม ในวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2568 ณ ห้องประชุมกระจ่างจันทราช วิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับพลังใจในการมาเรียนและหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำเสนอผลการศึกษาระดับพลังใจในการมาเรียนและหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาระดับพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษา

การศึกษาระดับพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแต่ละด้าน เพื่อแสดงให้เห็นถึงภาพรวมและรายละเอียดของพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียน ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษา

ด้านที่	พลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษา	N = 332		ระดับ	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ความทนต่อแรงกดดัน	4.08	0.87	มาก	3
2	การมีความหวังและกำลังใจ	4.21	0.85	มาก	2
3	การจัดการกับปัญหา	4.33	0.73	มาก	1
รวม		**4.20**	**0.64**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ โดยภาพรวมผู้เรียนมีพลังใจในการมาเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการกับปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับที่ 1 ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมีความหวังและกำลังใจ ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.85) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความทนต่อแรงกดดัน ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.87) อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาและมีความหวังในการเรียนอย่างดี แต่ยังอาจต้องได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมในด้านความทนต่อแรงกดดัน

1.2 ผลการศึกษาระดับหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา

การศึกษาระดับหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแต่ละด้าน เพื่อแสดงให้เห็นถึงภาพรวมและรายละเอียดของพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา

ด้านที่	หลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา	N = 332		ระดับ	อันดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ศรัทธาพละ	4.36	0.58	มาก	1
2	วิริยะพละ	4.11	0.69	มาก	5
3	สติพละ	4.16	0.69	มาก	4
4	สมาธิพละ	4.19	0.64	มาก	3
5	ปัญญาพละ	4.27	0.66	มาก	2
รวม		**4.22**	**0.55**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ โดยรวมผู้เรียนมีหลักธรรมพละ 5 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านศรัทธาพละ มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับที่ 1

($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านปัญญาพละ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.66) และด้านสมาธิพละ ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านวิริยะพละ ($\overline{X}$= 4.11, S.D. = 0.69) แต่อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีศรัทธาและปัญญาในการมาเรียนอย่างชัดเจน แต่ควรส่งเสริมความเพียรพยายามในการมาเรียน (วิริยะพละ) ให้มากยิ่งขึ้น

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนตามหลักธรรมพละ 5 ของผู้เรียนอาชีวศึกษา

ศรัทธาพละ ส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษานำเสนอคลิปวีดีโอสั้น ๆ 5-10 นาที ที่เกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่นในตนเองและสร้างเป้าหมายในคาบโฮมรูมทุกๆสัปดาห์ จัดให้มีเวทีแสดงออกทางความคิดและความสามารถ เช่น เวทีสะท้อนตนเองเพื่อเสริมความกล้าและศรัทธาในตนเอง ปรับปรุงกฎระเบียบของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคสมัย และให้ครูที่ปรึกษาผู้บริหารและบุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในความยุติธรรมของสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเคารพให้เกียรติกัน

วิริยะพละ พัฒนาระบบติดตามความก้าวหน้า เช่น สมุดเป้าหมายส่วนตัว หรือรางวัลความพยายาม จัดกิจกรรมหรือโครงงานที่ท้าทายต่อเนื่อง เช่น Project-based learning หนุนให้เรียนรู้จากผลลัพธ์ทั้งสำเร็จและล้มเหลว พัฒนาชุดยูนิฟอร์มให้ดูสวยหรูดูทันสมัยช่วยให้ผู้เรียนกระตือรือร้นอยากสวมใส่ชุดมาเรียน พัฒนาระบบสัญญาณอินเตอร์เน็ตให้เร็วแรงครอบคลุมทั่วถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยบุคคลภายนอกที่มีชื่อเสียง (Influencer) และความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพโดยตรงอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรม/การจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ แสดงความคิดเห็นและกล้าแสดงออก ทักษะการนำเสนอ และเน้นปฏิบัติ

สติพละ พัฒนาระบบสัญญาณเตือนความประพฤติทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ไปยังผู้เรียน ผู้ปกครอง ครูที่ปรึกษา เช่น แอปพลิเคชัน / สมุดสติ / แบบฟอร์มสะท้อนตนเอง พัฒนาเวทีสะท้อนความรู้สึก เช่น แบบฝึก “วันนี้ฉันรู้สึกอย่างไร” ส่งเสริมการระลึกถึงคุณค่าและหน้าที่ตนเองในการมาเรียน สร้างวัฒนธรรมองค์กรรุ่นพี่รุ่นน้องที่คอยใส่ใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

สมาธิพละ จัดห้องเรียนที่เอื้อต่อสมาธิ เช่น ลดเสียงรบกวน โต๊ะนั่งเหมาะสม กำหนดช่วงเวลาสั้น ๆ ที่ต้องมีสมาธิ เช่น “โฟกัส 10 นาที” ใช้กิจกรรมแบบกลุ่มย่อยที่ต้องอาศัยสมาธิ เช่น ปฏิบัติการ ฝึกทักษะ

ปัญญาพละ ส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษามีการประชุมผู้ปกครอง(ไม่บังคับให้ผู้ปกครองต้องเข้าร่วม) ในรูปแบบออนไลน์อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจกับพฤติกรรมผู้เรียนในยุคสมัยนี้ พัฒนาชุดคู่มือแบบฟอร์มให้ผู้เรียนวิเคราะห์ตนเอง / ตัดสินใจเอง ส่งเสริมการตั้งคำถามเชิงคิดวิเคราะห์ในการเรียน เปิดเวทีแสดงความคิดเห็น / เปรียบเทียบทางเลือกในชีวิตจริง จัดให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านจิตวิทยาการดูแลผู้เรียนและการอยู่ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นการรับรู้ถึงความสำคัญต่อการเรียนและผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ทุกรายวิชาแทรกกิจกรรมเกี่ยวกับหลักธรรมพละ 5 ในการสร้างพลังใจให้กับผู้เรียน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษาตามหลักธรรมพละ 5: กรณีศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ พบว่าพลังใจในการมาเรียนเป็นปัจจัยภายในที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัว การเผชิญปัญหา ความมุ่งมั่นทางการเรียน และการดำรงชีวิตในสถานศึกษา ผู้เรียนโดยรวมมีพลังใจอยู่ในระดับมาก สะท้อนแรงจูงใจ ความหวัง ความตั้งใจ และความสามารถในการรับมือกับปัญหาทางการเรียนและชีวิตส่วนตัวได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด resilience ที่ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ยากลำบากได้ หากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ครู เพื่อน และระบบสถานศึกษา (Boothby et al., 2022; Sari et al., 2022; Tuominen & Haanpää, 2022) รวมถึงงานวิจัยของกรรณิการ์ แสนสุภา และเอื้อทิพย์ คงกระพันธ์ (2566) ที่ชี้ว่านักศึกษามีพลังสุขภาพจิตในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการจัดการกับปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงว่าผู้เรียนมีประสบการณ์เผชิญสถานการณ์จริงและสามารถปรับตัวได้ดี อาจเป็นผลจากรูปแบบการศึกษาสายอาชีพที่เน้นฝึกทักษะวิชาชีพ ลงมือปฏิบัติจริง และเผชิญบริบทสถานประกอบการ (de la Fuente et al., 2022; Rudd et al., 2022; Warshawski, 2022) ขณะที่ด้านความทนต่อแรงกดดันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนข้อจำกัดในการรับมือกับความเครียดจากครอบครัว เศรษฐกิจ ภาระงาน และความคาดหวังของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและความเครียดทางการเรียนมีผลต่อสุขภาพจิต การขาดเรียน และความเสี่ยงต่อการออกกลางคัน (Koopmann et al., 2023; Tomaszewski et al., 2023; Ruggles, 2023)

นอกจากนี้ จำนวนครูแนะแนวที่มีวุฒิด้านจิตวิทยาน้อย อาจทำให้การดูแลจิตใจไม่ทั่วถึง (Andi Tenri Pada et al., 2565; Tuominen & Haanpää, 2022)

ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยด้านหลักธรรมพละ 5 อยู่ในระดับมาก โดยศรัทธาพละสูงที่สุด แสดงถึงความเชื่อมั่น ความหวัง และมองเห็นคุณค่าของการเรียน กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมจิตอาสา และค่ายพุทธบุตรช่วยสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและความเชื่อมั่น (บริพัตรจิต ศิลประชาวงศ์ และคณะ, 2566; มนัสวี จันทร์ศรี, 2563; Ruggles, 2023) ส่วนวิริยะพละต่ำที่สุด แสดงว่าผู้เรียนยังมีข้อจำกัดด้านความเพียรและความต่อเนื่องในการมาเรียน ผลจากภาระงานและปัญหาชีวิตส่วนตัว (Koopmann et al., 2023; Tomaszewski et al., 2023; de la Fuente et al., 2022; Rudd et al., 2022)

แนวทางส่งเสริมพลังใจควรสร้างแรงบันดาลใจและพื้นที่แสดงออก (ศรัทธาพละ) พัฒนาความพยายามอย่างมีเป้าหมายและได้รับการสนับสนุน (วิริยะพละ) ฝึกสติและการกำกับพฤติกรรมตนเอง (สติพละ) สร้างสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่สนับสนุนการจดจ่อในการเรียน (สมาธิพละ) และพัฒนาการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และมองผลระยะยาวของการกระทำ (ปัญญาพละ) (Schunk & DiBenedetto, 2020; Rudd et al., 2022; Sari et al., 2022; Balzer, 2023; Hume et al., 2023; Marshall, 2023; Boothby et al., 2022) การส่งเสริมพลังใจจึงควรดำเนินการทั้งระดับบุคคลและระบบสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมพละ 5 เป็นกรอบในการพัฒนาแรงใจ ความเพียร สติ สมาธิ และปัญญา ควบคู่กับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสนับสนุนทางสังคม และการดูแลผู้เรียนตามบริบทชีวิตจริง เพื่อให้ผู้เรียนมาเรียนอย่างต่อเนื่อง มีความหวังต่ออนาคต และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เป็นโมเดล “5B Model for Student Motivation Enhancement” หรือ “รูปแบบการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนตามหลักธรรมพละ 5” ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ศรัทธาพละ (Belief) การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นในตนเอง 2) วิริยะพละ (Perseverance) การส่งเสริมความเพียรและการติดตามความก้าวหน้า 3) สติพละ (Mindfulness) การพัฒนาการตระหนักรู้และการกำกับตนเอง 4) สมาธิพละ (Concentration) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการจดจ่อ และ 5) ปัญญาพละ (Wisdom) การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการมีส่วน

ร่วมของผู้ปกครองและชุมชน โดยทั้ง 5 องค์ประกอบทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษา นำไปสู่การมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ การลดปัญหาการขาดเรียน และการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 โมเดลการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษาตามหลักธรรมพละ 5 (5B Model for Student Motivation Enhancement)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษาตามหลักธรรมพละ 5: กรณีศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีอุดมศึกษาพณิชยการ พบว่า ผู้เรียนอาชีวศึกษามีพลังใจในการมาเรียนและมีหลักธรรมพละ 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการกับปัญหาและด้านศรัทธาพละมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพลังใจตามหลักธรรมพละ 5 ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นในตนเอง การส่งเสริมความเพียรและการติดตามความก้าวหน้า การพัฒนาสติและการกำกับตนเอง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสมาธิ และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ร่วมกับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสร้างพลังใจในการมาเรียนอย่างยั่งยืน ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1

ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการหลักธรรมพละ 5 เข้ากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมโฮมรูม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจและส่งเสริมการมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ1.2 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรพัฒนาระบบติดตามพฤติกรรมการมาเรียนและความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดให้มีระบบแจ้งเตือนและการประสานความร่วมมือระหว่างครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันปัญหาการขาดเรียนและการออกกลางคัน 1.3 ข้อเสนอแนะด้านการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศรัทธา ความเพียร สติ สมาธิ และปัญญา ผ่านการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การทำโครงงาน การสะท้อนคิด และการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อการเรียน 1.4 ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า และสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน โดยร่วมกันสร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในทุกมิติ 1.5 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต สุขภาวะทางจิต และความสามารถในการจัดการความเครียด เพื่อเพิ่มความทนต่อแรงกดดันและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางใจให้แก่ผู้เรียนอาชีวศึกษา **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษารูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาพลังใจในการมาเรียนตามหลักธรรมพละ 5 และนำไปทดลองใช้กับผู้เรียนอาชีวศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลของแนวทางที่พัฒนาขึ้น รวมทั้งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษา เช่น สภาพครอบครัว สภาพเศรษฐกิจ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ตลอดจนขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่อื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย นอกจากนี้ ควรศึกษากลยุทธ์หรือรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการที่มีประสิทธิภาพต่อการเสริมสร้างพลังใจในการมาเรียนของผู้เรียนอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ แสนสุภา และเอื้อทิพย์ คงกระพันธ์. (2566). การเสริมสร้างพลังสุขภาพจิตของนักศึกษาในสถานการณ์โควิด 19 ด้วยการปรึกษากลุ่มทฤษฎีการรู้คิดและพฤติกรรม. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 17(2), 13–25.

นพวรรณ อินต๊ะวงศ์. (2563). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพในระดับพื้นที่จังหวัด. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7(12), 434–448.

บริพัตรจิต ศิลประชาวงศ์, สิริวัฒน์ ศรีเมือง และจิรชุติกา ธิติรัตน์ธนา. (2566). การยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมด้วยหลักพละ 5 เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร. วารสารวิจัยทางพระพุทธศาสนา, 9(1), 112–128.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

บุษกร วิเศษสมบัติ. (2564). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทักษะอาชีพและเจตคติต่ออาชีพของนักเรียนโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี. วารสารการวัดผลการศึกษา, 38(103), 215–226.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). พุทธธรรม. อยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มนัสวี จันทร์ศรี. (2563). ผลของการจัดกิจกรรมโฮมรูมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมตามหลักพละ 5. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ศุภวรรณ นิลสนธิ. (2563). ความเครียดและวิธีการเผชิญปัญหาของนักเรียนที่ต้องทำงานนอกเวลาเรียน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

โสภางค์พักตร์ หร่ายเจริญ. (2561). การพัฒนาระบบสมรรถนะวิชาชีพแบบภควันตภาพในหลักสูตรการจัดการศึกษาเพื่อมีงานทำ สาขาวิชาการจัดการโรงแรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ภูมิภาคตะวันออก. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา.

Aboulhosn, A. (2021). Narratives on the academic resilience of former homeless students (Publication No. 28715827) [Doctoral dissertation, Walden University]. ProQuest Dissertations and Theses database.

Andi Tenri Pada, R., Rezky Ariany, A., & Yulfita, M. (2022). The contribution of peer social support to academic resilience among adolescents in online learning. In Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021).

Balzer, N. C. (2023). Impact of the COVID-19 pandemic on academic performance and mental health of school-aged children: Perspective from teachers and administrators (Publication No. 30313846) [Doctoral dissertation, California State University, Long Beach]. ProQuest Dissertations and Theses database.

Boothby, N., D'Sa, N., Hart, A., & Chandler, H. (2022). Fostering resilience for children in adversity: A guide to whole child school-community approaches. University of Notre Dame.

Branje, S., & Morris, A. S. (2021). The impact of the COVID‐19 pandemic on adolescent emotional, social, and academic adjustment. Journal of Research on Adolescence, 31(3), 486–499. https://doi.org/10.1111/jora.12668

Carapella, J. S. (2021). Exploring factors of resilience in undergraduate nursing students (Publication No. 28644139) [Doctoral dissertation, Indiana University of Pennsylvania]. ProQuest Dissertations and Theses database.

Chen, S., Bi, K., Sun, P., & Bonanno, G. (2022). Psychopathology and resilience following strict COVID-19 lockdowns in Hubei, China: Examining person- and context-level predictors for longitudinal trajectories. American Psychologist, 77, 262–275. https://doi.org/10.1037/amp0000958

de la Fuente, J., Urien, B., Luis, E. O., González-Torres, M. C., Artuch-Garde, R., & Balaguer, A. (2022). The proactive-reactive resilience as a mediational variable between the character strength and the flourishing in undergraduate students. Frontiers in Psychology, 13, Article 856558. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856558

Hayat, A. A., Shateri, K., Amini, M., & Shokrpour, N. (2020). Relationships between academic self-efficacy, learning-related emotions, and metacognitive learning strategies with academic performance in medical students: A structural equation model. BMC Medical Education, 20(1), Article 76. https://doi.org/10.1186/s12909-020-01995-9

Hume, S., Brown, S. R., & Mahtani, K. R. (2023). School closures during COVID-19: An overview of systematic reviews. BMJ Evidence-Based Medicine, 28(3), 164–174. https://doi.org/10.1136/bmjebm-2022-112085

Khan, M. J., & Ahmed, J. (2021). Child education in the time of pandemic: Learning loss and dropout. Children and Youth Services Review, 127, Article 106065. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2021.106065

Koopmann, J., Zimmer, L. M., & Lörz, M. (2023). The impact of COVID-19 on social inequalities in German higher education: An analysis of dropout intentions of vulnerable student groups. European Journal of Higher Education, 1–18. https://doi.org/10.1080/21568235.2023.2177694

Lee, J., Lim, H., Allen, J., & Choi, G. (2021). Effects of learning attitudes and COVID-19 risk perception on poor academic performance among middle school students. Sustainability, 13(10), Article 5541. https://doi.org/10.3390/su13105541

Marshall, D. T. (2023). COVID-19 and school closures: A narrative review of pediatric mental health impacts. Journal of School Choice, 1–10. https://doi.org/10.1080/15582159.2023.2201734

McDonald-Harker, C., Drolet, J. L., Sehgal, A., Brown, M. R. G., Silverstone, P. H., Brett-MacLean,

P., & Agyapong, V. I. O. (2021). Social-ecological factors associated with higher levels of resilience in children and youth after disaster: The importance of caregiver and peer support. Frontiers in Public Health, 9, Article 682634. https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.682634

Rider, E. A., Ansari, E., Varrin, P. H., & Sparrow, J. (2021). Mental health and wellbeing of children and adolescents during the COVID-19 pandemic. BMJ, 374, Article n1730. https://doi.org/10.1136/bmj.n1730

Romano, L., Angelini, G., Consiglio, P., & Fiorilli, C. (2021). Academic resilience and engagement in high school students: The mediating role of perceived teacher emotional support. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 11(2), 334–344. https://doi.org/10.3390/ejihpe11020034

Rudd, G., Meissel, K., & Meyer, F. (2021). Measuring academic resilience in quantitative research: A systematic review of the literature. Educational Research Review, 34, Article 100402. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100402

Rudd, G., Meissel, K., & Meyer, F. (2022). Investigating the measurement of academic resilience in Aotearoa New Zealand using international large-scale assessment data. Educational Assessment, Evaluation and Accountability, 34, 255–282. https://doi.org/10.1007/s11092-022-09384-0

Ruggles, K. L. (2023). Characteristics of students' mental health and school connectedness through COVID-19 (Publication No. 30491320) [Doctoral dissertation, Adams State University]. ProQuest Dissertations and Theses database.

Sari, P. R., Siswandari, & Kristiani. (2022). The influence of individual internal protective factors on student's academic resilience. Journal of Positive School Psychology, 6(9), 1236–1255.

Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. Contemporary Educational Psychology, 60, Article 101832. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832

Tomaszewski, W., Zajac, T., Rudling, E., te Riele, K., McDaid, L., & Western, M. (2023). Uneven impacts of COVID-19 on the attendance rates of secondary school students from different socioeconomic backgrounds in Australia: A quasi-experimental analysis of administrative data. Australian Journal of Social Issues, 58(1), 111–130. https://doi.org/10.1002/ajs4.219

Tuominen, M., & Haanpää, L. (2022). Young people's well-being and the association with social capital, i.e. social networks, trust and reciprocity. Social Indicators Research, 159(2), 617–645. https://doi.org/10.1007/s11205-021-02762-z

Tyler, N., Heffernan, R., & Fortune, C.-A. (2020). Reorienting locus of control in individuals who have offended through strengths-based interventions: Personal agency and the Good Lives Model. Frontiers in Psychology, 11, Article 553240. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.553240

UNESCO. (2021). School closures and regional policies to mitigate learning loss due to COVID-19: A focus on the Asia-Pacific. UNESCO.

United Nations. (2020). Education during COVID-19 and beyond. United Nations. https://unsdg.un.org/resources/policy-brief-education-during-covid-19-and-beyond

Warshawski, S. (2022). Academic self-efficacy, resilience and social support among first-year Israeli nursing students learning in online environments during COVID-19 pandemic. Nurse Education Today, 110, Article 105267. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105267

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย*

MODEL CAUSAL RELATIONSHIP FACTORS AFFECTING THE SUCCESS RENOVATION AND DECORATED SECOND-HAND TOWNHOME BUSINESS IN THAILAND

ธาตรี นุชสวาท

Tatree Nuchsavat

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding Author's Email: Woradech_Rukkaaphan@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 กรกฎาคม 2569

Received 21 May 2026; Revised 29 June 2026; Accepted 1 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย และ 3) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ จำนวนทั้งสิ้น 28,894 กิจการ

Citation:

*ธาตรี นุชสวาท. (2569). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1596-1622.

Tatree Nuchsavat. (2026). Model Causal Relationship Factors Affecting The Success Renovation And Decorated Second-Hand Townhome Business In Thailand. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1596-1622.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจนของแฮร์และคณะ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยโปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถเชิงนวัตกรรม กลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด และความสำเร็จของธุรกิจ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถเชิงนวัตกรรม กลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ ซึ่งค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของโมเดลจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า χ^2= 96.75, df = 82, χ^2/df = 1.78, P-value = 0.13, RMAEA =0.01, NFI = 1.00 CFI = 1.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, SRMR = 0.01 และ 3) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสามารถเชิงนวัตกรรม กลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด และความสำเร็จของธุรกิจ

คำสำคัญ: โมเดล, ความสัมพันธ์, ความสำเร็จของธุรกิจ, การปรับปรุงและตกแต่ง, ทาวน์โฮมมือสอง

Abstract

The objective of this research were 1) to study the causal factors that influence the success of second-hand townhome renovation and decoration businesses in Thailand 2) To analyze the factors that affect the success of the business of renovating and decorating second-hand townhouses in Thailand 3) To develop a causal relationship model of factors affecting the success of second-hand townhome renovation and decoration businesses in Thailand. This research employs a mixed-methods approach, combining qualitative and quantitative research. The study population consists of 28,894 registered

businesses in Thailand involved in the renovation and decoration of second-hand townhouses, registered with the Department of Business Development, Ministry of Commerce. The sample group was determined according to Hare et al.'s rule of clarity, consisting of 400 entrepreneurs and experts. Quantitative research used questionnaires, while qualitative research used interviews. A purposive sampling method was used to select 15 key informants, namely experts and qualified persons. The statistical methods used were percentage, mean, standard deviation, and structural equation modeling analysis using LISREL software.

Major Findings: (1) A causal relationship model of factors influencing the success of the secondhand townhome renovation and decoration business in Thailand includes transformational leadership, innovation capability, adaptive marketing strategies, and business success. (2) Transformational leadership, innovative capabilities, and adaptive marketing strategies impact business success, and the structural equation modeling (SEM) model's fit index aligns well with empirical data, with values of χ^2= 96.75, df = 82, χ^2/df = 1.78, P-value = 0.13, RMAEA =0.01, NFI = 1.00 CFI = 1.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, SRMR = 0.01 and (3) A causal relationship model of factors influencing the success of the renovated and decorated second-hand townhome business in Thailand reveals interconnectedness with transformational leadership, innovative capability, adaptive marketing strategies, and business success.

Keywords: Model, Relationship, Business Success, Renovation and Decoration, Used Townhomes

บทนำ

บ้านเป็นปัจจัยสี่ที่สำคัญของมนุษย์ หนึ่งในปัจจัยสี่ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ คือ ที่อยู่อาศัยหรือที่มนุษย์เรา เรียกว่า บ้านเพราะนอกจากจะเป็นที่พักอาศัย บ้านยังเปรียบเสมือนแหล่งความรู้ จุดเริ่มต้นของคุณภาพชีวิตที่ดี ความเจริญมั่นคงในด้านต่าง ๆ ทั้งของส่วนตนและสังคม จากวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมปัจจุบันนิยมมีครอบครัวเป็นลักษณะ

ครอบครัวเดี่ยว เน้นความสะดวกสบาย ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้ความต้องการที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย จากแนวโน้มการเติบโตดังกล่าวจึงมีนักธุรกิจ หลายรายมีแนวคิดที่จะประกอบธุรกิจประเภทอสังหาริมทรัพย์ เพื่อรองรับความต้องการที่อยู่อาศัยที่เพิ่มสูงขึ้นและตอบสนองความต้องการด้านความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ให้แก่ผู้บริโภคในอนาคต และเพื่อความอิสระในการสร้างครอบครัวใหม่ของตนเอง อีกทั้งยังมีอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรที่เพิ่มขึ้นในทุกปี จึงทำให้ความต้องการในด้านที่อยู่อาศัยมีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน สำหรับที่อยู่อาศัยในทุก ๆ โมเดล เช่น บ้านเดี่ยว อาคารพาณิชย์ ทาวน์โฮม บ้านแฝด คอนโดมิเนียม เป็นต้น โดยเฉพาะ “ทาวน์โฮม” เป็นที่อยู่อาศัยอีกทางเลือกหนึ่งที่ได้รับความสนใจจากผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบการหลายรายหันมาให้ความสำคัญในการพัฒนาทาวน์โฮม เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นที่อยู่อาศัยที่ตอบรับข้อจำกัดในเรื่องของขนาดและราคาของที่ดิน รวมทั้งทำเลที่มีศักยภาพสอดคล้องกับแหล่งงาน และความต้องการที่อยู่อาศัยอย่างแท้จริงของผู้ที่ต้องการอยู่อาศัยในเขตชุมชนเมือง

ปัจจัยที่ทำให้ทาวน์โฮมมือสองยังคงเป็นที่ต้องการของผู้บริโภค คือ มีจุดเด่นในด้านทำเล ที่ตั้งที่ดีกว่าโครงการขึ้นใหม่เนื่องจากมีการก่อสร้างขึ้นมาก่อน มีความสะดวกสบายที่ครบครันทั้งด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ทำให้มีนักลงทุนหน้าใหม่เข้ามาดำเนินการธุรกิจทาวน์โฮมมือสองเพิ่มมากขึ้น โดยสัดส่วนของราคาบ้านมือสองที่ได้รับความนิยมจากกลุ่มลูกค้ามากที่สุดคือ ราคาไม่เกิน 1.5 ล้านบาท และราคา 1.5 – 2.0 ล้านบาท เนื่องจากเป็นระดับราคาและมีทำเลที่ตั้งที่ลูกค้ามีความ ต้องการ ซึ่งการพัฒนาโครงการใหม่ราคาขายมักจะอยู่ในช่วง 3 ล้านบาทขึ้นไป และมีทำเลที่ค่อนข้าง ไกลจากตัวเมือง (ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์, 2567) อย่างไรก็ตามสภาพของทาวน์โฮม มือสองส่วนใหญ่มักมีสภาพไม่พร้อมใช้งาน ชำรุดทรุดโทรมตามกาลเวลา ขาดการดูแลเนื่องจากถูกทิ้งร้างเป็นเวลานาน การปรับปรุงเมื่อสองให้มีสภาพพร้อมอยู่ก็เป็นการสร้างจุดขายที่จะช่วยดึงดูดความสนใจของกลุ่มลูกค้าต่อผ้มือสองได้ แม้ว่าจะเป็นการเพิ่มต้นทุนแต่เมื่อเทียบกับราคาบ้านใหม่ก็ยังคงมีราคาขายที่ต่ำกว่า ทั้งยังเป็นการเพิ่มมูลค่าของตัวทาวน์โฮมที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจซื้อของกลุ่มลูกค้า ให้เร็วมากขึ้นได้ (มงคล อัศวดิลกฤทธิ์ และวรุณ เจตจำเริญชัย, 2567)

ธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง โมเดลการรีโนเวทเน้นให้มีลักษณะสมัยใหม่ มีพื้นที่ใช้สอยสูง เน้นคุณภาพสูง สามารถปรับเปลี่ยนโมเดลการออกแบบบ้านได้ตาม

ความต้องการของลูกค้า ภายใต้การทำงานร่วมกันระหว่างวิศวกร สถาปนิก บุคคลากรของบริษัทและลูกค้า เพื่อให้ได้ที่อยู่อาศัยที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้จริง

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นถึงโอกาสในการดำเนินธุรกิจสำหรับการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองให้มีสภาพพร้อมขาย เพื่อเป็นการสร้างจุดขายที่ดึงดูดความสนใจของกลุ่มลูกค้าให้เกิดการตัดสินใจซื้อ โดยเฉพาะทาวน์โฮมเดี่ยวมือสอง เนื่องจากมีจำนวนหน่วยและมูลค่าเฉลี่ย ต่อเดือนในการประกาศขายสูงที่สุด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย เพื่อนำเสนอความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบของทาวน์โฮมมือสอง และแนวทางในการปรับปรุงทาวน์โฮมมือสองที่มีประสิทธิภาพต่อผู้ประกอบการหรือบุคคลทั่วไปที่สนใจจะประกอบธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย

3. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานแบบ (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สามารถอธิบายได้ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (population) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) จำนวนทั้งสิ้น 28,894 กิจการ

2. กลุ่มตัวอย่าง (samples) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจนของ (Hair, et al, 2010) ซึ่งได้แนะนำถึงงานวิจัยประเภทนี้ว่าควรใช้ขนาดตัวอย่างระหว่าง 10-20 ตัวอย่างต่อ 1 พารามิเตอร์ที่เป็นตัวแปร 20 ตัวแปร ซึ่งขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมและเพียงพอจึงควรมีอย่างน้อย 300 ตัวอย่าง (20 × 20 = 400 ตัวอย่าง)

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงได้กำหนดเพื่อให้สัดส่วนการคำนวณที่ลงตัว จึงได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวนเพียงพอ และมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล โดยนำข้อมูลมาพัฒนาสร้างแบบสอบถาม ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย โดยกำหนดขอบข่ายของการวิจัยและสร้างแบบสอบถามการดำเนินการ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นที่บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮม มือสอง ในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการจดทะเบียนธุรกิจ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการเพิ่มสมรรถนะสมาชิก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านแนวคิดและโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี ด้านความรู้จากภายนอก ด้านความร่วมมือ และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด ได้แก่ ด้านการพัฒนากลยุทธ์การขาย ด้านการจัดจำแนกกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ด้านการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ (สินค้า/บริการ) ด้านการออกแบบโครงสร้างองค์กร และด้านการปรับตัวทางการตลาดอื่น ๆ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของธุรกิจรีโนเวททาวน์โฮมมือสอง ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านกระบวนการจัดการเติบโต

ซึ่งปัจจัยที่นำมาวัดความสำเร็จของธุรกิจรีโนเวททาวน์โฮมมือสอง โดยมีเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปรคือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการจัดการภายใน และด้านการเรียนรู้และเติบโต เครื่องมือที่ใช้ในการวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

และผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามช่วงระดับค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็น
4.50-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.50-4.49	เห็นด้วยมาก
2.50-3.49	เห็นด้วยปานกลาง
1.50-2.40	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณสถิติ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยนำสถิติเชิงพรรณนามาใช้อธิบายคุณลักษณะของกลุ่ม ตัวอย่าง โดยอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการจดทะเบียนธุรกิจด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผู้วิจัยศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำการสกัดองค์ประกอบและลดจำนวนตัวแปรข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบตามแนวคิดทฤษฎีว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

3. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปร โดยเป็นได้ทั้งเทคนิคการหาสาเหตุ การหาความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและสามารถตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลจริง (กัลยา วานิชบัญชา, 2556) แฮร์ และคนอื่น ๆ (Hair, et al, 2006) กล่าวว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ ตัวแปรหลายตัวแปร ที่นักวิจัยสามารถตรวจสอบชุดของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่วัดได้ ดังนั้นการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) สำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างที่วัดผลสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การคำนวณค่าสถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผู้วิจัยศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำการสกัดองค์ประกอบและลดจำนวนตัวแปรข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบตามแนวคิดทฤษฎีว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

3. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปร โดยเป็นได้ทั้งเทคนิคการหาสาเหตุ การหาความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและสามารถตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับข้อมูลจริง (กัลยา วานิชบัญชา, 2556) แฮร์ และคนอื่น ๆ (Hair, et al, 2006) กล่าวว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ ตัวแปรหลายตัวแปร ที่นักวิจัยสามารถตรวจสอบชุดของความสัมพันธ์ของ

ตัวแปรที่วัดได้ ดังนั้นการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของโมเดลดังนี้

3.1 ค่าดัชนีไคสแควร์ (Chi-Square: χ^2) ซึ่งเป็นค่าดัชนีที่ทดสอบสมมติฐานความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่คาดไว้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บได้ ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำหรือเข้าไปสู่ศูนย์แสดงว่ามีความสอดคล้องของโมเดลในภาพรวม ค่าองศาอิสระอิสระ (Degree of Freedom: D.F.) เป็นค่าสถิติที่ใช้แสดงความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลโดยใช้พิจารณาร่วมกับค่าไคสแควร์ (Chi-Square) นั่นคือ χ^2/DF ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติฟังก์ชั่นความกลมกลืน มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ถ้าค่าไคสสแควร์มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไหร่แสดงว่าข้อมูลโมเดลนั้น ยิ่งมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

3.2 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชั่นความสอดคล้องระหว่างโมเดลต้นแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เกณฑ์การประเมินความกลมกลืนสอดคล้องระหว่างตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่า GFI≥0.9 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และถ้าค่าดัชนี GFI ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าไหร่แสดงว่าโมเดลนั้น ยิ่งมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556ก)

3.3 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นค่าสถิติที่ได้จากการปรับค่าองศาอิสระและจำนวนพารามิเตอร์ของโมเดล หากค่า AGFI ≥ 0.9 จะถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

3.4 Normed Fit Index (NFI) มีค่าระหว่าง 0-1 เมื่อค่า NFI > 0.9 แสดงว่าเกิดความกลมกลืนค่อนข้างดี (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

3.5 Incremental Fit Index (IFI) ถ้าค่า IFI มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลที่ผู้วิจัยคาดไว้ว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดย IFI > 0.90 สรุปว่ามีความกลมกลืนระหว่างโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6 Comparative Fit Index (CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลที่คาดไว้กับโมเดลอิสระ ซึ่งตัวแปรเป็นอิสระกัน ถ้าค่า CFI > 0.9 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน ถ้าค่า CFI มีค่าระหว่าง

0-1 ซึ่งใกล้ 1 หมายถึง เกิดความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

3.7 ค่า HOELTER ใช้ตรวจสอบขนาดตัวอย่างต่ำสุดที่ยอมรับ Ho ว่าพอหรือเหมาะสมหรือยัง ซึ่ง HOELTER > 200 จึงจะถือว่าขนาดตัวอย่างมากพอ

3.8 ค่าดัชนีความสอดคล้องในโมเดลความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้จากการเปรียบเทียบเมทริกซ์ค่าแปรปรวน ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่ผู้วิจัยคาดไว้ (Σ) กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน ค่าแปรปรวนร่วม ของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง (S) ค่า RMR เข้าสู่ศูนย์จะได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.9 ค่าดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) แสดงถึงค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง (ความไม่กลมกลืน) ต่อองศาอิสระ ดังนั้น RMSEA ของโมเดลที่กลมกลืนควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ รายละเอียดเพิ่มเติมดังนี้ RMSEA ≤ 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 0.05 < RMSEA ≤ 0.08 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ RMSEA > 0.8 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงควรมีการปรับปรุงโมเดล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interviews) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informance) ที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ไม่ถามชี้นำและสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interviews) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อให้ข้อเสนอแนะร่วมกัน และเสนอแนวทางการพัฒนาโมเดลความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพแบ่งออกได้ ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (กรมพัฒนาธุรกิจ

การค้า, 2567) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยได้จัดส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้ประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจรีโนเวททาวน์โฮมมือสอง
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้มาจากการวิจัยเอกสารจากแนวคิดทฤษฎี ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบถามตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่ต้องการ

2. การสร้างเครื่องมือศึกษาโครงสร้างตัวแปรประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด ความสามารถเชิงนวัตกรรม และความสำเร็จของธุรกิจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจง เพื่อใช้ยืนยันผลของการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นข้อมูลในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิด ที่ได้สร้างขึ้นจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ของข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดเพื่อทำการสังเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอสรุปในรูปความเรียง ซึ่งใช้ศึกษาวิจัยเพียงบางประเด็น และนอกจากนั้น การดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาใช้สนับสนุนและยืนยันข้อค้นพบของวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ รวมถึงจุดมุ่งเน้นหรือจุดด้อยประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของธุรกิจ ธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย

โดยสรุป การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ประกอบการ และผู้เชี่ยวชาญของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย เป็นการศึกษาในเพียงบางประเด็นเท่านั้น เพื่อช่วยเสริมให้งานวิจัยเชิงปริมาณมีความถูกต้อง และความสมบูรณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 อายุมากกว่า 41 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.25 ระยะเวลาการจดทะเบียนธุรกิจของผู้ประกอบการที่จดทะเบียนธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.25

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในประเทศไทย โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้บริหารสามารถแนะนำให้พิจารณาปัญหาในหลายมิติ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาเดิมและลดปัญหาใหม่ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสามารถทำให้สมาชิกปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจขององค์การได้ อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความยุติธรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าผู้บริหารสามารถจูงใจให้สมาชิกในองค์การมองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น และมีส่วนร่วมในการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสามารถปลุกเร้าความคิดและจินตนาการของสมาชิก สนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เข้าใจความแตกต่างของสมาชิกทั้งด้านความต้องการและความสามารถ รวมถึงทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาในการช่วยเหลือสมาชิกเป็นรายบุคคล ส่วนด้านการเพิ่มสมรรถนะบุคคลในองค์กร ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้ได้รับผิดชอบงานสำคัญหรือได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ารับการอบรมสัมมนาตามความต้องการ และส่งเสริมทุนการศึกษาแก่ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในประเทศไทยอย่างชัดเจน

3. ปัจจัยด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถทางนวัตกรรมที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในประเทศไทย โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สะท้อนให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการความรู้ และการพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยด้านวัฒนธรรมความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในการนำเสนอรูปแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ พร้อมทั้งนำแนวคิดที่ได้รับมาปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจ มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงร่วมริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมกับพนักงาน อีกทั้งยังส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และสร้างความภาคภูมิใจให้พนักงานจากผลงานที่เกิดจากความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และประสบการณ์ของตนเอง ด้านแนวคิดและโครงสร้างองค์กร พบว่าองค์กรมีการสนับสนุนและให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม มีกระบวนการและวิธีการที่ชัดเจนในการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงมีการให้คำแนะนำ อบรมความรู้ และกำหนดแนวทางในการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ด้านบรรยากาศในการทำงานและความเป็นผู้อยู่ที่ดี พบว่าธุรกิจส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง พนักงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และได้รับการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเท่าเทียม ด้านความรู้จากภายนอก พบว่าองค์การมีกระบวนการระดมสมองและจัดเก็บองค์ความรู้เป็นฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถสร้างบทเรียนร่วมกันทั้งจากผู้เชี่ยวชาญภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงมีการพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก แสวงหาความรู้ใหม่ และร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ด้านความร่วมมือ พบว่าธุรกิจให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทางการค้า มีการวางแผนร่วมกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงมีการแบ่งปันกระบวนการ ความรู้ และข้อมูลกับลูกค้าและซัพพลายเออร์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่วนด้านกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม พบว่าธุรกิจมีการริเริ่มเชิงกลยุทธ์สำหรับผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่อย่างจริงจัง มีการพัฒนานวัตกรรมทั้งในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปและนวัตกรรมก้าวกระโดด พร้อมทั้งกำหนดกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยด้านกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในประเทศไทย โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าธุรกิจให้ความสำคัญกับการปรับตัวทางการตลาดให้สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันและความต้องการของลูกค้าในปัจจุบัน โดยด้านกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด

พบว่าธุรกิจมุ่งเน้นการพัฒนากลยุทธ์การขายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การอบรมวิธีการขาย การเลือกใช้โปรโมชั่น และการศึกษาความต้องการของลูกค้า เพื่อสร้างความประทับใจและกระตุ้นการตัดสินใจซื้อ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการใช้โปรแกรมทางการตลาดและเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการขายและประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ รวมถึงส่งเสริมการสร้างกลยุทธ์การขายและการจัดจำหน่ายรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากคู่แข่งขัน ด้านการจำแนกกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย พบว่าธุรกิจมีความมุ่งมั่นในการกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถวางแผนและพัฒนากิจกรรมทางการตลาดได้ตรงกับความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้ความสำคัญกับกระบวนการขายที่สามารถนำเสนอผลิตภัณฑ์ได้ตรงกับความต้องการของลูกค้า และมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการขาย ช่องทางการจัดจำหน่าย และการส่งเสริมทางการตลาดที่แตกต่างกันตามลักษณะของลูกค้าแต่ละกลุ่ม ด้านการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์หรือบริการ พบว่าธุรกิจเชื่อมั่นว่าการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจนและโดดเด่นจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งทางการตลาดทั้งด้านคุณภาพและราคา พร้อมทั้งสร้างจุดเด่นและความแตกต่างจากคู่แข่งขันเพื่อสร้างการจดจำและภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ธุรกิจ รวมถึงการพัฒนาเทคนิคและรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ ด้านการออกแบบโครงสร้างองค์กร พบว่าธุรกิจให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรและสายการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งมีการพัฒนาพนักงานอย่างสม่ำเสมอ และออกแบบโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าในแต่ละส่วน รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่วนด้านการปรับตัวทางการตลาดอื่น ๆ พบว่าธุรกิจให้ความสำคัญกับการคัดเลือกอุปกรณ์และเฟอร์นิเจอร์ให้เหมาะสมต่อการใช้งาน คำนึงถึงระบบรักษาความปลอดภัยเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้า มีการตกแต่งสถานที่ให้มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวและสอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิตของลูกค้าแต่ละกลุ่ม รวมถึงมีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์กิจกรรมส่งเสริมการขายผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ปัจจัยด้านความสำเร็จของธุรกิจ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในประเทศไทย โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าธุรกิจมีการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองต่อการแข่งขันและความต้องการของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยด้านการเงิน พบว่าธุรกิจสามารถสร้างกำไรจากการดำเนินงานเพิ่มขึ้น มีกระแสเงินสดสำหรับใช้หมุนเวียนในการบริหารธุรกิจอย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมถึงสามารถลดต้นทุนการผลิตได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ ด้านลูกค้า พบว่าธุรกิจมีส่วนแบ่งทางการตลาดเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งขัน มีการรักษาฐานลูกค้าเดิมและให้ความสำคัญกับลูกค้าอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังมีจำนวนลูกค้าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้า ด้านกระบวนการจัดการภายใน พบว่าธุรกิจให้ความสำคัญกับการขนส่ง การกระจายสินค้า และการบริหารสินค้าคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการส่งเสริมการตลาดและการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ตลอดจนให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การแปรรูป การประกอบ การบรรจุหีบห่อ ไปจนถึงการดูแลรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์การผลิต เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านการเรียนรู้และการเติบโต พบว่าธุรกิจให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยมีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่งเสริมระบบการสอนงานภายในองค์การ มีการวางแผนและจัดกิจกรรมอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำหนดให้บุคลากรพัฒนาทักษะและเพิ่มสมรรถนะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในประเทศไทยอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 รูปแบบปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TT) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานหลัก หมายถึง รูปแบบปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TT) ตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง นั้น ในปัจจุบันนั้นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีอิทธิพลกับผู้ตามหรือสมาชิกในองค์การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งยังสามารถนำพาให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญตามที่มีการศึกษาดังที่มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านกล่าวไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด สามารถแยกออกเป็นรายย่อย ได้แก่ 1) การพัฒนากลยุทธ์การขาย 2) การจัดจำแนกกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย 3) การวางแนวผลิตภัณฑ์ (สินค้า/บริการ) 4) การออกแบบโครงสร้างองค์กร และ (5) การปรับตัวทางการตลาดอื่นๆ ปัจจัยดังกล่าวมาจากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้มีประสบการณ์ และผู้นำธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ตัวแปรใหม่เพิ่มขึ้น 6 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรมาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ทำให้ได้ตัวแปรใหม่เพิ่มขึ้นอีก 1 ตัวแปร ได้แก่ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลในองค์กรผู้วิจัยจึงนำกรอบแนวคิดดังกล่าวมาสร้างเป็นรูปแบบปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย และเมื่อนำไปทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความสอดคล้องกับรูปแบบตามทฤษฎีดังที่ได้ทบทวนวรรณกรรม จากการทดสอบสมมติฐานตรวจสอบรูปแบบนี้ยังได้ไปสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Daft (2005) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถนำพาให้องค์การประสบความสำเร็จได้ แต่อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ยังคงเป็นระบบอุปถัมภ์ อเนก เหล่าธรรมทัศน์ (2562) ชี้ว่าระบบอุปถัมภ์นั้นเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับวิถีชีวิตของคนในชนบทที่สืบทอดมาจากสังคมเกษตรแบบดั้งเดิม และค่อย ๆ ได้รวมเข้ากับปรากฏการณ์ใหม่ ๆ อันเป็นผลสืบเนื่องจากการเคลื่อนเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ของประเทศไทย

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 รูปแบบปัจจัยความสามารถเชิงนวัตกรรม (I) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานหลัก หมายถึง รูปแบบปัจจัยความสามารถเชิงนวัตกรรม (I)ตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทยนั้น ผู้นำที่สามารถจัดการความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรที่มีการรวมตัวกันเพื่อบริหารจัดการสินค้า และบริการภายในชุมชนอย่างเป็นระบบแบบแผน อีกทั้งยังต้องนำความรู้ที่มีอยู่ในชุมชน

มาทำให้เกิดคุณค่าและมีการจัดเก็บองค์ความรู้นั้นไม่ให้สูญหายไปอีกด้วย ดังนั้นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อผลความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย คือ ปัจจัยด้านความสามารถเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับปัจจัยด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม และจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม สามารถแยกออกเป็นรายย่อย ได้แก่ 1) วัฒนธรรมความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (IC 1) 2) ด้านแนวคิดและโครงสร้างองค์กร (IC 2) 3) ด้านบรรยากาศในการทำงานและความเป็นผู้อยู่ที่ดี (IC 3) 4) ด้านความรู้จากภายนอก (IC 4) 5) ด้านความร่วมมือ (IC 5) และ 6) กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม (IC 6) ปัจจัยดังกล่าวมาจากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้มีประสบการณ์ และผู้นำธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงนำกรอบแนวคิดดังกล่าวมาสร้างรูปแบบ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง และเมื่อนำไปทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าสอดคล้องกับรูปแบบตามทฤษฎีตามที่ได้ทบทวนวรรณกรรมมาจากการทดสอบสมมติฐาน และตรวจสอบรูปแบบนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี ของ Kucza (2001) การจัดกระบวนการสร้างความรู้ที่เป็นระบบโดยมีการจัดเก็บและการแบ่งปันความรู้รวมถึงการระบุสภาพปัจจุบันการกำหนดความต้องการและการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ให้ดีขึ้น และเพื่อพัฒนาความเข้าใจในเรื่องในเรื่องหนึ่งในองค์การ การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรในองค์การได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม และมีลักษณะการบริหารแบบบูรณาการเพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ตามที่ได้คาดหวังไว้ Trapp (1999) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร ฉิมพลี (2555) พบว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ กระบวนการจัดการความรู้ และประสบการณ์ที่บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์และถ่ายทอดสืบต่อกันมาจนกลายเป็นองค์ความรู้ประจำ ท้องถิ่นที่ผ่านการเรียนรู้ทางสังคม และการปลูกฝังวิธีคิดให้กับสังคมเพื่อให้มีการปฏิบัติสืบต่อกันมา ดังนั้น กระบวนการจัดการความรู้ในองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งนำไปสู่การพึ่งพาตนเองของกลุ่มองค์การชุมชนได้อย่างเหมาะสม

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 รูปแบบปัจจัยกลยุทธ์การปรับตัวทาง (M) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานหลัก หมายถึง โมเดลปัจจัยกลยุทธ์การปรับตัวทาง (MA) ตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่ง

ทาวน์โฮมมือสอง ประสบความสำเร็จ เพราะกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด เป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม หรือตามสถานการณ์ที่ เปลี่ยนไป วัฒนธรรมจะต้องสอดคล้องกับการแก้ปัญหาและสนองความต้องการขององค์การ ดังนั้น ลักษณะกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดจึงมีหน้าที่สำคัญในการแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ อีกทั้งยังช่วยลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งปัจจัยดังกล่าว เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญตามที่มีการศึกษาดังที่มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านกล่าวไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด สามารถแยกออกเป็นรายย่อย ได้แก่ 1) การพัฒนากลยุทธ์การขาย (MA 1) 2) การจัดจำแนกกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย (MA 2) 3) การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ (สินค้า/บริการ) (MA 3) และ4) การออกแบบโครงสร้างองค์กร (MA 4) ปัจจัยดังกล่าวมาจาก การ ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการผู้มีประสบการณ์ และผู้นำธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ตัวแปรใหม่เพิ่มขึ้น 5 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร มาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ทำให้ได้ตัวแปรใหม่เพิ่มขึ้น อีก 1 ตัวแปร ได้แก่ การปรับตัวทางการตลาดอื่น ๆ (MA 6) ผู้วิจัยจึงนำกรอบแนวคิด ดังกล่าวมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย และเมื่อนำไปทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความสอดคล้องกับรูปแบบตามทฤษฎีดังที่ได้ ทบทวนวรรณกรรมมา ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานตรวจสอบโมเดลนี้ยังได้ไปสอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีของ Dension (1990) องค์การต่าง ๆ จะมีรูปแบบกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดที่แตกต่างกันซึ่งกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดนับว่าเป็นตัวแทนของการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ดังนั้น กลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดจึงเป็นระบบของการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์การ ถึงแม้ว่าจะมาจากต่างที่กัน และมีพื้นฐานหรือระดับชั้นในองค์กรที่แตกต่างกัน อีกทั้งวัฒนธรรมภายในองค์การยังมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินขององค์การ โดยที่จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การและยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ David (2008) พบว่า กลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งต้องมีการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดเพื่อที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลในองค์การ และกลยุทธ์การปรับตัวทาง

การตลาดยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพขององค์การ ดังนั้น ผู้นำในองค์การกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 รูปแบบปัจจัยผลความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย (SB) ผลการทดสอบสมมติฐานต้องยอมรับสมมติฐานหลัก หมายถึง โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการทบทวนวรรณกรรมเมื่อผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบย่อยที่ประกอบด้วยตัวแปร อิสระ 3 รูปแบบ และตัวแปรตามอีก 1 รูปแบบ เมื่อนำรูปแบบทั้ง 4 รูปแบบมาประกอบกันเพื่อนำมาทดสอบสมมติฐานความสอดคล้องของโมเดลแล้ว พบว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามที่ได้เก็บข้อมูลมาและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย นั่นคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม และปัจจัยด้านกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด สอดคล้องกับ แนวคิดของ Bass (1994) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีผลกระทบต่อผู้ตาม กล่าวคือ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชม จงรักภักดี และเคารพยกย่องในตัวผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงนี้จะเปลี่ยนแปลงสมาชิกในองค์การตระหนักถึงเป้าหมายเป็นผู้สร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น และสามารถถ่ายทอดให้สมาชิกได้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การยิ่งขึ้น Hope (1997) อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม และสามารถนำมาประยุกต์ ในองค์การ คือ การมองความสามารถเชิงนวัตกรรม ในเชิงของการจัดข้อมูลข่าวสารในองค์การซึ่งขับเคลื่อน โดยใช้ Groupware และ Internet โดยเป็นแนวคิดการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) หรือที่อยู่ในรูปของเอกสารต่าง ๆ หรือเรียกว่าความรู้ในเชิงวัตถุที่สามารถจับต้องได้ วิเคราะห์และถ่ายทอดได้อย่างสะดวกสบาย องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง ต้องมีการเรียนรู้ถึงแนวโน้มของกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด และการปฏิบัติในทิศทางเดียวเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานใน องค์การ ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์การ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การด้วย

Schein (1992) สอดคล้องกับงานวิจัยของ David (2008) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคาดหวังของการเป็นกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด พฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีการถ่ายทอดแรงบันดาลใจมีผลต่อกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดมากกว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ อีกทั้งกระบวนการจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง องค์การที่ใช้ความสามารถเชิงนวัตกรรม สามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และใช้ความรู้ที่ได้รับจากความสามารถเชิงนวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน Amir & Parvar (2014)

จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อระบุความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัย ที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลสมการโครงสร้างความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ตามสมมติฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับโมเดลการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยทราบขนาดอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองในประเทศไทย ดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TT) นั้นส่งผลทางตรงในทิศทางบวกกับตัวแปรแฝงภายในความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย สอดคล้องกับผลการศึกษาอื่น ๆ ที่พบ ความสัมพันธ์ในลักษณะเดียวกันกับการศึกษาของ Daren (2005) ซึ่งข้อค้นพบนี้หมายความว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TT 1) ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตามเมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำก็จะทำให้ผู้ตามเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีเหล่านั้นซึ่งปกติพฤติกรรมของผู้นำจะเป็นพฤติกรรมที่มี มาตรฐานทางศีลธรรม และจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่าพฤติกรรมเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ตามรวมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงด้วยเช่นกันทำให้ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายพันธกิจขององค์การได้ สอดคล้องกับ Bass & Avolio (1994) 2) การสร้างแรงบัลดาลใจ (TT 2) ผู้นำต้องมีการแสดงออก ด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามรับรู้ถึงวิสัยทัศน์พันธกิจ และความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม และจูงใจให้ผู้ตามยึดมั่นร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ และการกระตุ้นทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อ

นำไปสู่เป้าหมายของกลุ่มมากกว่าทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน 3) การกระตุ้นทางปัญญา (TT 3) ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามริเริ่มในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยผู้นำใช้วิธีการฝึกคิดทบทวน กระแสความเชื่อ และค่านิยมแบบเดิมของผู้ตาม ผู้นำจะสร้างความรู้สึกที่ท้าทายให้กับผู้ตาม 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TT 4) ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างของผู้ตามทั้งในเรื่องความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละคน โดยผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นห่วงกังวลต่อสวัสดิภาพและการพัฒนาของลูกน้องส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีรับฟังอย่างเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ตาม (Bass, 1985) 5) การเพิ่มสมรรถนะบุคคลในองค์กร (TT 5) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ทุนการศึกษากับพนักงานที่ต้องการเรียนต่อทั้งในระบบและนอกระบบ เปิดโอกาสให้พนักงานที่ต้องการไปอบรมสัมมนาตามความต้องการของแต่ละคน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้มีประสบการณ์ และผู้นำธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้พบตัวแปรใหม่ทั้งสิ้น 5 ตัวแปร ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ค้นพบใหม่ทั้ง 5 ตัวแปร มาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ทำให้ได้ตัวแปรใหม่เพิ่มขึ้นอีก 1 ด้าน คือ ด้านการเพิ่มสมรรถนะบุคคลในองค์การ ผู้นำต้องมีการสนับสนุนให้ผู้มีความสามารถในระดับล่างมากขึ้น มีการส่งเสริมให้สมาชิกมีการศึกษาที่สูงขึ้นตามความต้องการของแต่ละคนเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานและสนับสนุนให้มีการใช้ผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสินค้าให้มีความหลากหลาย Yu-Jia, et al. (2010) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของฝ่ายขายและการเรียนรู้จากสิ่งที่อยู่รอบ ๆ องค์การเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในองค์การ

ปัจจัยด้านความสามารถเชิงนวัตกรรม (I) นั้นส่งผลทางตรงในทิศทางบวกกับตัวแปรแฝงภายในความสำเร็จวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย สอดคล้องกับผลการศึกษาอื่น ๆ ที่พบความสัมพันธ์ ในลักษณะเดียวกันกับการศึกษาของ Wiig (1993) ความสามารถเชิงนวัตกรรมเป็นวิธีการที่ความรู้ถูกสร้างขึ้นและนำไปใช้ในระดับบุคคลระดับกลุ่มชุมชนหรือระดับองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (IC 1) เป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอรูปแบบผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ของพนักงาน มีการนำแนวความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานมาทำการปรับใช้ของธุรกิจ และผู้บริหารมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกคนได้รับทราบอยู่ตลอดเวลา 2) แนวคิดและโครงสร้างองค์กร (IC 2) การสร้างฐานความรู้ขององค์การ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ การแสวงหาความรู้มักเป็นการนำความรู้มาปรับใช้ในองค์การ สอดคล้องกับ Michael (2014) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้เป็นส่วนที่มี

ระบบย่อยด้านความรู้ ที่ครอบคลุมการนำความรู้จากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกไปสู่การใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ใน องค์การ 3) บรรยากาศในการทำงานและความเป็นผู้อยู่ที่ดี (IC 3) ส่งเสริมให้พนักงานต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน 4) ความรู้จากภายนอก (IC 4) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ทำให้องค์การเข้าใจ และนำข้อมูลที่มีอยู่และนำมาจัดเก็บพัฒนาให้เป็นระบบสอดคล้องกับ Susana (2011) ความสามารถเชิงนวัตกรรม สามารถนำใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างทันท่วงที อีกทั้งยังเพิ่มความสะดวกในการค้นหาข้อมูลอีกด้วย 5) ความร่วมมือ (IC 5) มีการแบ่งปันข้อมูลกับลูกค้า แบ่งปันข้อมูลกับซัพพลายเออร์ ลูกค้า สร้างความร่วมมือระหว่างพันธมิตรทางการค้า ช่วยให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 6) กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม (IC 6) มีการพัฒนา กำหนดเป้าหมายของกลยุทธ์นวัตกรรมที่ชัดเจน มีความคิดริเริ่มเชิงกลยุทธ์สำหรับนวัตกรรมก้าวกระโดด การให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ของตนและจากองค์กรมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง ทำให้สามารถถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรและองค์การสามารถนำความรู้ใช้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที Rhodes, et al. (2008) เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในองค์การ

ปัจจัยด้านกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด (MA) นั้นส่งผลทางตรงในทิศทางบวกกับตัวแปรแฝงภายในความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย สอดคล้องกับผลการศึกษาอื่น ๆ ที่พบความสัมพันธ์ในลักษณะเดียวกันกับการศึกษาของ Lussier & Achua (2004) เป็นความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม สมมติฐาน และวิธีการในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การโดยมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ กลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดของแต่ละองค์การนั้นจะมีลักษณะตัวซึ่งจะโดดเด่นโดยขึ้นอยู่กับความเชื่อ ปรัชญา ในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ Martin (2001) ได้เสนอรูปแบบของกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานและผลความสำเร็จของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ประกอบด้วย 1) การพัฒนากลยุทธ์การขาย (MA 1) มีการพัฒนากลยุทธ์ในการขายเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน สร้างกลยุทธ์การขายและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์แบบใหม่ๆ ให้มีความแตกต่างจากคู่แข่งขัน เพื่อทำให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อสินค้าของกิจการได้ตลอดเวลา แลลักษณะการทำงานที่มุ่งเน้นทีมงาน 2) การรจัดจำแนกกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย (MA 2) มุ่งเน้นให้มีการประยุกต์ใช้กิจกรรมทางการตลาด เช่น

รูปแบบการขาย ช่องทางการจัดจำหน่าย หรือการส่งเสริมทางการตลาดให้เหมาะสม มีความแตกต่างในลูกค้าแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกัน และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสอดคล้องกับ Nahavandi & Malekzadeh (1999) 3) การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ (สินค้า/บริการ) (MA 3) มุ่งเน้นให้มีการพัฒนา และสร้างสรรค์เทคนิครูปแบบใหม่ๆ ให้ได้มาตรฐาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี จุดขายที่โดดเด่นและเพิ่มมูลค่าให้แก่ผลิตภัณฑ์ที่เหนือกว่าคู่แข่งขัน 4) การออกแบบโครงสร้างองค์กร (MA 4) ให้ความสำคัญกับการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับรูปแบบการตอบสนองกับความต้องการของลูกค้าในแต่ละส่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีการพัฒนาโครงสร้างองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามารถในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5) การปรับตัวทางการตลาดอื่นๆ (MA 5) มีการโฆษณาและประชาสัมพันธ์รายการส่งเสริมการขายผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งสื่อบุคคล สื่อมวลชนสื่อกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง คำนึงถึงระบบรักษาความปลอดภัยโดยการติดตั้งกล้องวงจรปิดครอบคลุมจุดเสี่ยงโดยเฉพาะบริเวณลานจอดรถ ทางเข้าออก เพื่อสร้างความอุ่นใจให้แก่ลูกค้า และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ผู้มีประสบการณ์ และผู้นำวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย ผู้วิจัยได้พบตัวแปรใหม่ทั้งสิ้น 5 ตัวแปร ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ค้นพบใหม่ทั้ง 5 ตัวแปรมาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ทำให้ได้ตัวแปรใหม่เพิ่มขึ้นอีก 1 ด้าน คือ การปรับตัวทางการตลาดอื่น ๆ เป็นกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดที่มีค่านิยมในการปรับปรุงสมรรถนะ ปรับปรุงวิธีการทำงานของสมาชิก รวมทั้งมีการปรับปรุงทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานให้ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในองค์การ

จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อกำหนดรูปแบบธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย มีตัวแปรส่งผ่านได้แก่ ความสามารถเชิงนวัตกรรม และกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาด ดังนั้นผู้นำธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ที่สามารถนำพากลุ่มให้ประสบความสำเร็จได้ต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยหลักสำคัญ สอดคล้องกับ Burns (1978) ทฤษฎีตัวแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วมที่เป็นการหาข้อตกลงระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เพื่อให้ออกมาในรูปแบบของบรรยากาศ และวัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง เข้าใจภาพรวมขององค์การส่งเสริมการทำงาน

เป็นทีม เพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Rose & Hsiao, 2014) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีความสำเร็จขององค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรให้ความสำคัญให้ความไว้วางใจและสร้างโอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถประยุกต์ใช้การจัดการ ความรู้กับการดำเนินธุรกิจ (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2558) ซึ่งความสามารถเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญกับธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสองที่จะต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้ความรู้นั้นสูญหายไป อย่างเปล่าประโยชน์ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ขึ้น และในองค์การส่งผลให้บุคคลสามารถเข้าถึงความรู้ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานของตนหรือในองค์การได้ รวมทั้งจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้ถึงแนวโน้มของกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดและการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ถึงแม้ว่าในองค์การจะมีวัฒนธรรมของสมาชิกส่วนใหญ่ที่ยึดถึงปฏิบัติแล้วยังอาจจะมีวัฒนธรรมย่อยที่เกิดจากกลุ่มคนที่มาจากแหล่งเดียวกันหรือต่างที่กัน (Schein, 1992) ซึ่งอาจจะมีวัฒนธรรมย่อยแตกต่างของสมาชิกส่วนใหญ่ นอกจากนี้วัฒนธรรมภายในองค์การยังมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์การ โดยที่จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ 1) ในการบริหารงานของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง หรือองค์การที่เกี่ยวข้องให้ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ภาวะผู้นำ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญสูงสุดขององค์การ ผู้นำเป็นผู้นำทางไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ และยังเป็นผู้ที่นำองค์การไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้อย่างแท้จริง ผู้นำควรนำข้อมูลความต้องการของผู้บริโภค เช่น การเพิ่มห้องนอน, การปรับพื้นที่อเนกประสงค์ หรือการทำครัวใหม่ มาใช้ในการออกแบบบ้าน โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาพื้นที่ใช้งานไม่เพียงพอ ใช้ข้อมูลจากงานวิจัยเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (Segmentation) ให้ชัดเจน เช่น คนทำงานในเมือง ครอบครัวขยาย เพื่อปรับการตกแต่งให้ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์กลุ่มนั้น ผู้นำควรนำข้อมูลความเสี่ยงและแนวโน้มตลาดมาปรับใช้ เพื่อให้ธุรกิจสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เช่น การปรับรูปแบบการขายหรือเปลี่ยนรูปแบบการทำโครงการให้ตอบสนองวิถีชีวิตแบบ New Normal ใช้ผลวิจัยเพื่อสร้างเครือข่ายพันธมิตรกับผู้จัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง หรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการหลังการขายเพื่อ

สร้างความเชื่อมั่น 2) เพื่อให้ธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในประเทศไทย สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายใน และภายนอกองค์การ ผู้นำองค์การควรเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นด้วย แต่ยังต้องรักษากลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดที่ดีไว้ เพราะกลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดเป็นสิ่งที่ทำให้คนแต่ละคนในองค์การประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ในการบริหารงานขององค์การควรพิจารณาว่ากลยุทธ์การปรับตัวทางการตลาดใดเป็นสิ่งที่ช่วยในการบริหารหรือเป็นอุปสรรคในการบริหาร เพื่อประสิทธิภาพในการบริหาร 3) ในการส่งเสริมธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ให้ประสบความสำเร็จและให้เกิดความยั่งยืน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุน หรือส่งเสริมธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ในเรื่องการความสามารถเชิงนวัตกรรม ซึ่งความรู้ในธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง นั้นเกิดจากการสะสมประสบการณ์ในการทำงาน และเป็นสิ่งที่มีคุณค่า **2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป** 1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในแนวคิดทฤษฎีอื่น และตัวแปรด้านอื่น ๆ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยที่มีความแตกต่าง ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารการธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ หรือประเด็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นการสร้างประโยชน์ให้กับกรอบแนวคิดการวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น 2) ควรมีการศึกษาคุณสมบัติของผู้นำธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง และการพัฒนาความสามารถในการเป็นแกนนำในการสร้าง และพัฒนาภาวะผู้นำที่จะเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง คุณสมบัติที่ควรสร้างและพัฒนาให้เกิดขึ้น ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจและความสามารถในการพัฒนาในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ความสามารถในการฟัง คิดวิเคราะห์ ความสามารถในการกำหนดและกระจายความรับผิดชอบ ความสามารถในการสนทนา ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างและจัดการความแตกต่างทางความคิด และวิธีการทำงาน ตลอดจนความรับผิดชอบมองหาโอกาสทางเลือกใหม่ ๆ 3) ควรสร้างความน่าเชื่อถือของธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง โดยการใช้ปัจจัยหลักที่หลากหลาย เพื่อให้ธุรกิจการปรับปรุงและตกแต่งทาวน์โฮมมือสอง ดำรงอยู่ได้และมีการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546ข). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฉัฐสิณี หาญกิตติชัย. (2562). ภาวะผู้นำประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนและตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประกอบการ. ใน รายการประชุมสืบเนื่องการประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

มงคล อัศวดิลกฤทธิ์ และวรุณ เจตจำเริญชัย. (2567). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อกลยุทธ์การตลาด อสังหาริมทรัพย์มือสอง. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 10(1), 45-69.

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2567). สิบแบบทาวน์โฮมหลากหลายสไตล์. เรียกใช้เมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://blog.dhbank.co.th/10-townhome-2/

ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์. (2567). สถานการณ์ตลาดที่อยู่อาศัยมือสอง. เรียกใช้เมื่อ 2 พฤศจิกายน 2567 จาก https://reic.or.ch/

สมชาย นำประเสริฐชัย. (2558). การจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

Adil, A., Abdulmajid, T., & Mahdi, S. (2019). Analytical study of the causes of abandoned construction projects. Civil Engineering Journal, 5(11), 2486-2494.

Amir and J. Parvar. (2014). Harnessing Knowledge Management of Improve Organisational Performance. International Journal of Trade, Economics and Finance, (1),31-38.

Daniel L Prajogo, & Ahmed. (2006). Relationships between Innovation Stimulus, Innovation Capacity, and Innovation Performance. R&D Management, 36, 499-515.

Hair, J. F., (2010). Multivariate data analysis. 7 th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Human & Naude. (2010). Relationship and innovation orientation in a business to business context. South African Journal of Business Management, 41(4), 59-70.

Jain, A. (2013). Learning by doing and the locus of innovative capability in biotechnology research. Organization Science, 24(6), 1683-1700.

Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2004). Leadership: Theory, Application, Skill Development. (2nd ed.). Eagan, MN: Thomson-West.

Pekkola, S., Saunila, M., Sillanpaa, V., Ukko, J., Parjanen, S., Salminen, J., . Rantala, T. (2014). Value creation through measurement of innovation capability– An intellectual capital management perspective. International Journal of Intelligent Enterprise, 2(2-3), 196-212.

Qureshi, M.I., Zaman, K. and Shah, I.A. (2010). Relationship between Rewards and Employee's Performance in the Cement Industry in Pakistan. Journal of International University Research, 10, 19-29.

Silva, J. J., & Cirani, C. B. S. (2020). The capability of organizational innovation: systematic review of literature and research proposals. Gestao & Produçao, 27(4), 1-16.

Wiig, K. M. (1993). Knowledge Management Foundation. Arlington, TX: Schema.

ANALYSIS OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF QINZHOU NIXING POTTERY WASTE CLAY UNDER CIRCULAR ECONOMY "3R" PRINCIPLE*

XIE XIE[1] and Arnuphap Chantharamporn[2]

[1-2]Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author's Email: 1972765002@qq.com

Received 21 May 2026; Revised 15 June 2026; Accepted 17 June 2026

Abstract

This article analyzes the current situation of waste clay management in the Qinzhou Nixing Pottery industry and proposes a sustainable development framework grounded in Circular Economy principles. As a representative of traditional Chinese pottery, Qinzhou Nixing Pottery faces increasing environmental pressure due to inefficient material use during production. Field investigations indicate that approximately 40% of clay is discarded during the shaping process, resulting in significant resource waste and potential environmental risks.Drawing on the "3R" (Reduce, Reuse, Recycle) strategy, this study examines technical pathways for regenerating unfired waste clay and explores policy-driven mechanisms to support a resource closed-loop system. The research is based on field surveys, case studies, literature analysis, and expert interviews conducted between 2017 and the present. By integrating national and local policy frameworks related to low-carbon development and China's "Double Carbon" targets of carbon peaking and carbon neutrality, the study

Citation:

* XIE XIE and Arnuphap Chantharamporn. (2026). Analysis Of The Sustainable Development Of Qinzhou Nixing Pottery Waste Clay Under Circular Economy "3r" Principle. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1623-1634.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

proposes a closed-loop production model that enables waste clay to be reprocessed into usable raw materials.The analysis demonstrates that, through appropriate technical interventions, unfired waste clay can be efficiently reintegrated into the production cycle, significantly reducing dependence on primary clay resources. Under theoretical conditions, this closed-loop model could substantially extend resource availability while lowering material loss and carbon emissions. In addition, policy incentives and regulatory guidance are shown to play a critical role in encouraging enterprises to adopt recycling technologies and improve waste management practices.The study concludes that the sustainable transformation of the Qinzhou Nixing Pottery industry requires coordinated efforts between enterprise-level technological innovation and government policy support. Such synergy is essential for establishing a competitive, green-certified manufacturing value chain and promoting the long-term sustainability of traditional pottery industries within a circular economy framework.

Keywords: Qinzhou Nixing Pottery, Circular Economy, Sustainable Development, Resource Reutilization

Introduction

Nixing clay, as its core material, directly determines the craftsmanship and artistic value of a piece. Sourced from the unique clay of the Qinjiang River basin, it undergoes screening and washing to achieve an extremely fine texture, providing an excellent foundation for shaping, carving, and decoration. Its high plasticity allows it to adapt to various complex shapes, fully showcasing the creator's artistic conception, while its excellent high-temperature resistance ensures that the pottery is not prone to cracking or deformation during firing, giving it greater durability. This natural clay not only supports the exquisite expression of handcraftsmanship but also promotes the unique development of

Qinzhou Nixing pottery in the ceramics world, giving it both traditional aesthetic appeal and modern practical functionality.

Furthermore, the unique kiln-transformation effect of Nixing clay during firing is a significant aspect of its artistic value. This kiln transformation makes each piece unique, showcasing naturally flowing colors and textures, endowing Nixing pottery with an irreplaceable aesthetic characteristic. Compared to other ceramic arts such as Yixing purple clay and Jianshui pottery, Nixing pottery's uniqueness lies not only in the fineness and plasticity of its clay but also in its distinctive kiln-transformation effect, setting it apart from other traditional ceramic art forms. Therefore, protecting and rationally utilizing this precious resource not only contributes to the sustainable development of the Nixing pottery industry but also plays a positive role in the diversity and innovation of Chinese ceramic culture.

However, with the rapid development of the Nixing pottery industry, the problem of waste clay generated during production has become increasingly prominent, posing a key challenge to the industry's sustainable development. Statistics show that approximately 40% of the clay used in the shaping process is converted into waste clay due to operational losses(Table 1). This waste clay is mostly disposed of through landfill or dumping, not only wasting resources but also potentially causing environmental problems such as land pollution. The circular economy theory provides a feasible solution to this problem, with its "closed-loop system," "resource recycling," and the "3R principle" (reduction, reuse, and recycling) providing theoretical support for the efficient utilization of waste clay. However, currently, Nixing pottery enterprises, especially small and medium-sized enterprises, generally lack a complete waste clay recycling system and treatment technology. Coupled with insufficient policy support and weak consumer awareness of environmental protection, the process of waste clay recycling is lagging behind.

This study aims to explore the integration of circular economy theory with the practice of Nixing pottery waste mud treatment, construct a sustainable model for the green development of Qinzhou Nixing pottery, provide a reference path for resource utilization and environmental protection in the traditional handicraft industry, and help the Nixing pottery industry achieve ecological transformation in the new era.

Body of Knowledge

Overview of Nixing Pottery

Nixing pottery production area is located in Qinzhou City, Guangxi Zhuang Autonomous Region, China. Nixing pottery clay is produced on both the east and west banks of the Qinjiang River. The area on the east bank of the Qinjiang River is mostly alluvial plains in low-lying basins, with soft texture, hence the name "Eastern Clay" and is white. The area on the west bank of the Qinjiang River is mostly hilly terrain, with hard texture, hence the name "Western Clay" and is red.

Nixing pottery is one of the four famous potteries in China (Ma, 2014), renowned for its unique kiln-transformation effects achieved through the use of its distinctive clay, showcasing a unique artistic charm. Nixing pottery clay is made from a mixture of purplish-red and white clay unique to Qinzhou. This iron-rich clay not only gives the pottery a warm purplish-red hue but also possesses excellent breathability and heat retention, making it particularly suitable for teaware. During the high-temperature firing process, Nixing pottery achieves the effect of "one color going into the kiln, myriad colors coming out," through kiln-transformation techniques, giving each piece unique glaze variations and artistic value, making it an indispensable and important representative of Chinese ceramic culture.

Analysis of waste mud problems

The pottery production process generates a large amount of waste clay, with the most significant waste occurring during the finishing stage. Since finishing mainly involves processes such as cutting, scraping, and grinding, the surface layer of the clay is removed, and these scraps usually contain moisture and impurities. If not recycled, this waste clay is often discarded directly, resulting in resource waste. Furthermore, long-term accumulation of waste clay can affect the working environment and even pollute soil and water sources during landfill disposal. Therefore, how to efficiently recycle and reuse this waste clay under a circular economy model has become a crucial issue that needs to be addressed for the sustainable development of the ceramics industry.

Sample number	Before embryo trimming (g)	After embryo trimming (g)	Loss (g)	Loss percentage (%)
A	133.2g	84.3g	48.9g	36.71%
B	120g	111.2g	8.8g	7.33%
C	259.7g	111.6g	148.1g	57.01%
D	254.7g	96.9g	157.8g	62.0%
E	176.8g	90.7g	86.1g	48.68%
Average	-	-	-	47.47%

Table 1 Statistics of Embryo Repair Losses

Project	Numerical values
Total amount of clay	1,712,000 Tons
Annual consumption	2,000 Tons
Annual waste (30%)	949.4 Tons
Total waste	812,686.4 Tons
Depletion time without recycling	856 Year
Depletion time under recycling conditions	≈1629.5 Year
Recycling can delay depletion time	≈773.5 Year

Table 2 Statistics on Mud Consumption

Analysis of Circular Economy Theory

The circular economy is a collection of ideas arising from the convergence and integration of multiple disciplines. Currently, there is no unified definition of the circular economy, and experts and scholars both domestically and internationally hold different views on it. The circular economy originated from Boulding's spaceship theory [Boulding, K.E. Earth as a Space Ship; Washington State University: Pullman, WA, USA, 1965.], who proposed that humanity should not treat its environment as a dumping ground for waste, but rather that humans are an integral part of the overall ecological environment. British environmental scholars Pearce et al. (Pearce & Turner, 1990) first proposed the term "circular economy." At the end of the 20th century, the concept of the circular economy was systematically introduced into the domestic academic community, and relevant scholars defined it. Professor Chu Dajian (Zhu, 1998) combined the basic

ideas of the circular economy with the current stage of domestic development, arguing that the main theoretical basis for developing a circular economy is the ecological economics theory, which emphasizes sustainability, rather than the neoclassical economics with weak sustainability. With in-depth research, traditional circular economy theory has been further expanded to include three types of circular economies with sustainable development significance: waste recycling, product recycling, and service recycling.

Current research suggests that the circular economy originated from Balding's spaceship theory. However, as early as 1894, Marx (Marx, 2004) mentioned the concept of waste recycling in *Capital*, arguing that almost all consumer goods could be introduced into the production process as waste. Although Marx did not use the term "circular economy," he fully explored how human production and life should be characterized by resource conservation and waste recycling, which essentially aligns with the principles of the circular economy: "reduction, reuse, and recycling."

Demonstrate that discarded ceramics can be recycled into aggregates, functional fillers, and decorative materials after classification and processing, partially replacing primary raw materials such as clay and quartz. Their findings show that recycled ceramic materials exhibit stable mechanical and chemical properties and contribute to reduced resource consumption and carbon emissions within a circular economy framework (Pan & Tan, 2025).

China has been introducing the circular economy for over two decades. In July 2021, with the approval of the State Council, the National Development and Reform Commission (NDRC) issued the "14th Five-Year Plan for Circular Economy Development." In 2024, discussions included considerations of a sustainable blue economy (Dong, 2024). In December 2025, seven departments, including the NDRC, issued the "Action Plan for the Application and Promotion of Recycled Materials," aiming to strengthen the application and promotion of

recycled materials and improve the waste recycling system (National Development and Reform Commission [NDRC] et al., 2025). A KPMG report projects that during the 15th Five-Year Plan period, the dual-driven effect of policy and market will become increasingly significant, and the circular economy industry will experience a wave of accelerated development, with the scale of China's resource recycling industry expected to approach 10 trillion yuan by 2030 (Tian, 2025).

Definition and characteristics of circular economy

Achieving a balance between environmental protection, economic growth, and social development through the efficient utilization and recycling of resources. Key characteristics: 1) Closed-loop system: Achieving a closed-loop cycle of production and consumption by reducing raw material consumption, waste emissions, and pollution. 2) Resource recycling: Focusing on the reuse and value maximization of resources throughout their entire life cycle. 3) Systemic: Encompassing optimization of the entire chain of production, consumption, recycling, and regeneration. The 3R principle: Reduce: Reducing resource use and waste. Reuse: Extending the lifespan of products and materials. Recycle: Transforming waste into usable resources.

Analysis of the Current Situation of Qinzhou Nixing Pottery Industry

On March 29, 2017, the 28th meeting of the Standing Committee of the 12th People's Congress of Guangxi Zhuang Autonomous Region approved the "Regulations on the Protection of Nixing Clay Resources in Qinzhou City," which came into effect on October 1, 2017.This provided a "protective umbrella" for Nixing clay. Subsequently, the "Special Plan for the Protection of Nixing Clay Resources in Qinzhou City" was formulated and implemented. According to the delineation principles, the planning area was divided into 3 protected areas (A) for near-term development and utilization, 4 protected areas (B) for medium- and long-term reserve resources, and 6 urban planning overlay areas (C), with a total area of 718.1705 square kilometers.

However, Nixing clay is a non-renewable resource; every bit used is precious! Although Qinzhou City has taken active protection measures, the current situation regarding the protection and development of clay resources remains far from optimistic. First, the mining and utilization of Nixing clay resources is disorderly, with rampant illegal mining and excavation. Second, Nixing clay resources are being extensively damaged and wasted. Large quantities of high-quality Nixing clay are being used to produce low-value-added bricks, tiles, and other ordinary building materials. Furthermore, during urban development and construction, a large amount of Nixing clay is being buried, with much of the high-quality clay being used for site leveling and roadbed filling in engineering projects. Third, the problem of mineral overburden is prominent. Some infrastructure projects, industrial projects, urban construction projects, and rural residential construction have buried large amounts of valuable Nixing clay resources. Fourth, enterprises lack a strong awareness of legally developing and utilizing these resources.(Qinzhou Municipal Bureau of Culture, Radio, Television, Sports and Tourism, 2019).

According to the 2012 "Preliminary and General Survey Geological Report on Nixing Pottery Clay Mines in Qinzhou City, Guangxi", the red pottery clay deposits total 1.48 billion tons (559 km²), and the white pottery clay deposits total approximately 240 million tons (92 km²), with a total mineral resource reserve of about 1.7 billion tons. Although Nixing pottery clay resources are abundant and readily available, their wide and scattered distribution, easy open-pit mining, and extremely difficult supervision make protection work very challenging. The actual usable amount is only 1.712 million tons (Pan, 2023, p. 109).

Waste clay treatment methods

First, landfill is one of the most traditional and direct waste disposal methods. Its advantages lie in its simplicity and suitability for large-scale

processing of ceramic waste, especially that which is difficult to decompose or reuse. However, landfilling has significant drawbacks. Due to the high density of clay and the presence of other additives, it hardly decomposes in soil. Places where Nixing clay is landfilled are difficult to cultivate, consuming vast amounts of land resources and potentially causing long-term pollution and damage to the environment. Furthermore, improper management during landfilling can lead to groundwater pollution and other environmental problems. Therefore, while landfilling offers the advantage of quickly resolving waste accumulation in the short term, its long-term environmental cost is high and detrimental to sustainable development.

Secondly, a few clay refining plants possess automated equipment with more environmentally friendly and faster processing methods. Through processes such as ball mill crushing, filter press dewatering, and vacuum refining, waste clay can be converted into new clay. This method not only reduces waste generation but also effectively conserves raw material resources and lowers production costs. However, recycling also faces certain challenges, mainly due to the complexity of the recycling process, the high energy consumption and cost of recycling equipment, and the mismatch between input and output for small and medium-sized enterprises, leading them to prefer disposal over recycling. Furthermore, the small, scattered, and disorganized layout of Nixing pottery enterprises makes large clay refining plants unwilling to provide on-site collection services. Therefore, to improve the efficiency and economics of recycling, it is necessary to increase the government's attention, improve the recycling mechanism through policy, increase policy support and incentives, and enhance the economic motivation of enterprises.

The disposal method for waste clay should be selected based on the enterprise's scale, resource conditions, and environmental requirements. Under the concept of a circular economy, the government can increase preferential policies and cooperate with enterprises. Small businesses can purchase new clay

while clay processing plants recycle waste clay, achieving optimal treatment and maximum utilization of resources for waste clay. This not only reduces production costs but also effectively reduces environmental pollution, thereby promoting the sustainable development of the Nixing pottery industry.

Conclusions

The study demonstrates that the Qinzhou Nixing pottery industry faces a critical sustainability challenge characterized by an annual waste rate of 30%, which equates to approximately 949.4 tons during the production process. Based on the analysis of clay consumption, it is concluded that while the unique clay resources are estimated to be depleted within 856 years under current practices, the implementation of a recycling system could extend this timeline to approximately 1,629.5 years and effectively delay resource depletion by 773.5 years. Furthermore, transitioning to a circular 'closed-loop' model significantly reduces the soil and groundwater pollution caused by waste mud while simultaneously lowering long-term raw material costs for artisans. Technical analysis further confirms that waste clay can be successfully reintegrated into the production line as a high-value raw material, suitable for both traditional pottery and the development of eco-friendly building materials.

References

Boulding, K. E. (1965). Earth as a space ship [Report]. Washington State University, Pullman, WA, USA.

Dong, S. (2024, November 1). Chinese Academy of Sciences academician Dai Minhan: Incorporate sustainable blue economy into top-level policy frameworks to promote blue transformation of marine economy. Shenzhen Commercial Daily. https://xueqiu.com/6620276709/310749434

Tian, Z. F. (2025, December 31). KPMG: China's circular economy industry is expected to accelerate during the 15th Five-Year Plan period. The Paper. https://m.thepaper.cn/newsDetail_forward_32293155

Ma, X. Y. (2014). The four great famous potteries of China. Yunnan Fine Arts Publishing House, Kunming. (pp. 27-28)

Marx, K. (2004). Das Kapital (Vol. 3). People's Publishing House, Beijing.

National Development and Reform Commission (NDRC), Ministry of Industry and Information Technology, Ministry of Finance, Ministry of Ecology and Environment, Ministry of Commerce, General Administration of Customs, & State Administration for Market Regulation. (2025, December 23). Action plan for promoting the application of recycled materials. Beijing Daily Client. http://www.cbca.org.cn/zcfg/bmgz/2026-01-04/22680.html

Pearce, D. W., & Turner, R. K. (1990). Economics of natural resources and the environment. Harvester Wheatsheaf, London.

Pan, H. M. (2022). Between practicality and aesthetics (Doctoral dissertation, Jingdezhen Ceramic University). CNKI. https://doi.org/10.27191/d.cnki.gjdtc.2022.000423

Pan, Y., & Tan, X. (2025). Development pathways and architectural applications of recycled ceramic materials based on the circular economy. Foshan Ceramics, 35(11), 59–61.

Qinzhou Municipal Bureau of Culture, Radio, Television, Sports and Tourism. (2019, September 9). Current situation of the protection of Nixing pottery clay resources in Qinzhou. Sohu. https://www.sohu.com/a/339895079_203708

Qinzhou Municipal People's Congress Standing Committee. (2017). Regulations on the Protection of Nixing Pottery Clay Resources in Qinzhou City. Qinzhou People's Congress Network. https://www.qzrd.gov.cn/

Zhu, D. J. (1998). Calling for a circular economy for sustainable development. Science & Technology Review, (9), 3-5.

รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*

PERSONNEL MANAGEMENT MODEL IN THE DIGITAL ERA BASED ON THE FOUR NOBLE TRUTHS FOR ADMINISTRATORS OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

พระมหาดุริยะ กิตฺติสาโร (สังโยฆะ)

PhraMaha Duriya Kittisaro (Sangyogha)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author's Email: Wittamcu1990@hotmai.com

วันที่รับบทความ : 11 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 กรกฎาคม 2569

Received 11 May 2026; Revised 29 June 2026; Accepted 1 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรประเภทปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

Citation:

*พระมหาดุริยะ กิตฺติสาโร (สังโยฆะ). (2569). รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1635-1654.

PhraMaha Duriya Kittisaro (Sangyogha). (2026). Personnel Management Model In The Digital Era Based On The Four Noble Truths For Administrators Of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1635-1654.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ราชวิทยาลัย จำนวน 306 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนี PNImodified และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมมีค่าดัชนี PNImodified เท่ากับ 0.183 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รองลงมา คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้อินเทอร์เน็ต และด้านศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคลตามลำดับ 2) ผลการพัฒนารูปแบบ พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน และการประเมินผล โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับหลักอริยสัจ 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม และ 4) ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล, หลักอริยสัจ 4, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การบริหารเชิงพุทธ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

This research aimed to: 1) study the needs assessment of personnel administration in the digital era among administrators of Mahachulalongkorn rajavidyalaya University; 2) develop a personnel administration model in the digital era based on the Four Noble Truths for administrators of Mahachula longkornrajavidyalaya University; 3) implement the personnel administration model in the digital era based on the Four Noble Truths for administrators of Mahachulalongkornrajavidyalaya University; and 4) evaluate the personnel administration model in the digital era based on the Four Noble Truths for

administrators of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The research employed a multi-phase mixed methods approach consisting of quantitative and qualitative research. The quantitative research samples consisted of 306 administrators and professional and general administrative personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The research instruments included questionnaires, interview forms, focus group discussion forms, and evaluation forms. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, PNImodified index, and content analysis.

The results of the research revealed that: 1) the overall needs assessment index for personnel administration in the digital era had a PNImodified value of 0.183. The highest priority need was the use of Human Resource Software, followed by Internet-based human resource management, Intranet usage, and Human Resource Information Center, respectively; 2) the developed model consisted of four components: principles, objectives, operational processes, and evaluation. The model emphasized the integration of digital technology with the Four Noble Truths to enhance the efficiency of personnel administration within the university; 3) the implementation of the model showed that administrators and personnel were highly satisfied with the model and were able to apply it appropriately in personnel administration; and 4) the evaluation of the model by experts and related stakeholders indicated that the model possessed the highest levels of accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness. The model could effectively be applied to personnel administration at Mahachulalongkorn rajavidyalaya University.

Keywords: Personnel Administration in the Digital Era, Four Noble Truths, Human Resource Management, Buddhist Administration, Mahachulalongkornraja vidyalaya University

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังหลักในการดำเนินงาน การบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์กรในทุกด้าน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมินผล และการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Dessler, 2020) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อคุณภาพขององค์กร และช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร (Armstrong, M., & Taylor, 2020) ซึ่งในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิต การทำงาน และการบริหารองค์กรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคใหม่ (Paitoon Sinlarat, 2017) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรจึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (Jira Hongladarom, 2018) โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร การสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการสื่อสารภายในองค์กร (Stone et al., 2015) ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงดิจิทัลช่วยให้การดำเนินงานด้านบุคลากรมีความสะดวก รวดเร็ว และมีความแม่นยำมาก และยังช่วยลดข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการข้อมูล (Suwimon Wongwanich, 2019) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลยังช่วยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูล (Vicharn Panich, 2018)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาทางพระพุทธศาสนาที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา โดยมีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตและพระภิกษุผู้ทรงคุณธรรมและมีความรู้ความสามารถ เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคมทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยจึงมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์กรทั่วไป เนื่องจากต้องบริหารจัดการบุคลากรทั้งที่เป็นพระภิกษุและคฤหัสถ์ภายใต้หลักพระพุทธศาสนาและหลักธรรมาภิบาลควบคู่กันไป (Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto), 2016) การบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและคุณค่าทางจริยธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ค้นคว้าวิจัย และบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายประการ ทั้งด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร การจัดการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล การสื่อสารภายในองค์กร และการพัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลจึงเป็นประเด็นสำคัญที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (Kriangsak Chareonwongsak, 2017)

จากแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาที่สร้างพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ การพัฒนาทักษะบุคลากร และการสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Thira Rooncharoen, 2014) โดยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในหลายด้าน แต่ยังพบข้อจำกัดและปัญหาหลายประการ เช่น การขาดความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ความไม่เสถียรของระบบสารสนเทศ การขาดระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการขาดการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล พบว่า ด้านที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุด คือ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต การใช้อินเทอร์เน็ต และศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล สะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยยังมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม

การบริหารงานบุคคลในบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ นอกจากจะต้องมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหารองค์กร เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งด้านประสิทธิภาพและคุณธรรม หลักอริยสัจ 4 อันประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เป็นหลักธรรมสำคัญที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การค้นหาสาเหตุของปัญหา การกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา และการวางแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ (Phra Rajavaramuni, 1997) หลักอริยสัจ 4เป็นกระบวนการแห่งปัญญาที่ช่วยให้มนุษย์เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตามเหตุและผล (Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto), 2016) หลักธรรมดังกล่าวจึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร และการสร้างระบบการทำงานที่ดี

การนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ เข้าใจสาเหตุของปัญหา และกำหนดแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม ทั้งในด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะบุคลากร การสร้างระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และการส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Somparn Phromta, 2005) นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ อันเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรทางพระพุทธศาสนา (Phra Dhammapitaka (P. A. Payutto), 2003) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลและการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารองค์กรอยู่จำนวนหนึ่ง แต่ยังไม่พบการศึกษาที่มุ่งพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับมหาวิทยาลัยสงฆ์โดยเฉพาะ ซึ่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีบริบทเฉพาะทั้งด้านโครงสร้างองค์กร บุคลากร และพันธกิจทางพระพุทธศาสนา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักอริยสัจ 4 ทดลองใช้ และประเมินรูปแบบดังกล่าว เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Methods Research) โดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น พัฒนารูปแบบ ทดลองใช้ และประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเอกสาร แนวคิด และทฤษฎี คือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล แนวคิดการบริหารเชิงพุทธ หลักอริยสัจ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดใน

การวิจัยและเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาในภาคสนาม ดำเนินการศึกษาสภาพปัญหา สภาพปัจจุบัน และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4

ขั้นตอนที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา และบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในการบริหารองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

1) การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ ๔ ในการบริหารงานบุคคล

2) การประชุมสนทนากลุ่ม โดยจัดประชุมสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านพระพุทธศาสนา เพื่อร่วมกันพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3) การศึกษาและติดตามผลการทดลองใช้รูปแบบ ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ ๔ กับกลุ่มเป้าหมาย และติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อศึกษาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประสิทธิภาพของรูปแบบในการนำไปใช้จริงในบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสนทนากลุ่ม และแบบประเมินรูปแบบจากผู้บริหาร บุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี PNImodified เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ข้อมูล เพื่อสรุปเป็นองค์ความรู้และแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการวิจัยและการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยนำเสนอในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ประกอบตาราง แผนภาพ และการอธิบายเชิงวิชาการ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันยังมีข้อจำกัดด้านระบบฐานข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการบุคลากร โดยเฉพาะระบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้การดำเนินงานด้านบุคลากรยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ยสภาพพึงประสงค์	PNImodified	ลำดับ
การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.42	4.18	0.222	1
การบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต	3.51	4.20	0.197	2
การใช้อินเทอร์เน็ต	3.60	4.25	0.181	3
ศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล	3.64	4.27	0.173	4
รวม	3.54	4.23	0.183	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมมีค่าดัชนี PNImodified เท่ากับ 0.183 แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยยังมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลในหลายด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการบริหารองค์กรในปัจจุบันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า PNImodified เท่ากับ 0.222 รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต มีค่า PNImodified เท่ากับ 0.197 ด้านการใช้อินเทอร์เน็ต มีค่า PNImodified เท่ากับ 0.181 และด้านศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล มีค่า PNImodified เท่ากับ 0.173 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความเป็นระบบในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลมากยิ่งขึ้น และผลการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านพระพุทธศาสนา พบว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลสำหรับมหาวิทยาลัยสงฆ์ ควรเป็นการบริหารที่ผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีสมัยใหม่กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ

เห็นว่า หลักอริยสัจ 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การค้นหาสาเหตุของปัญหา การกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา และการวางแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการดำเนินงาน และ 4) การประเมินผล ภายใต้การบูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยกำหนดให้ทุกข์เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล สมุทัยเป็นการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา นิโรธเป็นการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา และมรรคเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้จริง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล และการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิยังให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการทดลองใช้การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลมากยิ่งขึ้น และสามารถนำแนวทางของรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากร การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่าน

ระบบดิจิทัล ส่งผลให้การดำเนินงานด้านบุคลากรมีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ผลการติดตามการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และให้ความร่วมมือในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมากขึ้น ขณะเดียวกัน ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก เนื่องจากรูปแบบมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง และสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อีกทั้งการนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ยังช่วยให้การบริหารงานมีความเป็นระบบมากขึ้น โดยเฉพาะการวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน ส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาองค์กร

4. วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า การประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้จริง ทั้งในด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ รูปแบบยังช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิยังเสนอแนะเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรสนับสนุนการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัล จากการประเมินรูปแบบ

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ตลอดจนสามารถบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารองค์กรได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมมีค่าดัชนี PNImodified เท่ากับ 0.183 และด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้อินเทอร์เน็ต และด้านศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร และการสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและลดข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการข้อมูล สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ Dessler ที่มุ่งเน้นการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (Dessler, 2020) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Armstrong, M., & Taylor, 2020) ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยยังมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบสารสนเทศและการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับการบริหารงานในยุคดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบันมิได้มุ่งเน้นเฉพาะการปฏิบัติงานด้านเอกสารหรือการบริหารงานแบบดั้งเดิมเท่านั้น แต่จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานในทุกกระบวนการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jira Hongladarom ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของ

โลกยุคใหม่ (Jira Hongladarom, 2018) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล (Vicharn Panich, 2018)

2. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการดำเนินงาน และการประเมินผล โดยเป็นการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากหลักอริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การค้นหาสาเหตุของปัญหา การกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา และการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ที่มองว่า หลักอริยสัจ 4 เป็นกระบวนการแห่งปัญญาที่สามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นระบบ (Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto), 2016) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของสมภาร พรมทา ที่อธิบายว่า หลักพุทธธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Somparn Phromta, 2005) พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้จริงและช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นระบบยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคไทยแลนด์ 4.0 (Paitoon Sinlarat, 2017) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Thira Rooncharoen, 2014) และรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 ยังช่วยส่งเสริมการบริหารองค์กรตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทำให้การบริหารงานบุคคลมิได้มุ่งเน้นเพียงประสิทธิภาพในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาคนควบคู่กันไป ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการบริหารองค์กรทาง

พระพุทธศาสนา และสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในฐานะสถาบันอุดมศึกษาทางพระพุทธศาสนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไปได้

3. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้บริหารและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง และสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาทางพระพุทธศาสนาที่มีลักษณะเฉพาะด้านการบริหารองค์กรและการบริหารบุคลากร การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักอริยสัจ 4 จึงช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยนี้ให้เห็นว่า การนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล สามารถช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นปัญหา สาเหตุของปัญหา เป้าหมายของการพัฒนา และแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ ทำให้การบริหารงานบุคคลมีความชัดเจนและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากหลักอริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) มองว่า หลักอริยสัจ 4 เป็นกระบวนการแห่งปัญญาที่ช่วยให้มนุษย์สามารถวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตามเหตุและผล (Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto), 2016) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของสมภาร พรมทา ที่เสนอว่า หลักพุทธธรรมสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบและการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาองค์กร (Somparn Phromta, 2005) ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ช่วยให้การดำเนินงานด้านบุคลากรมีความสะดวก รวดเร็ว และสามารถตรวจสอบข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร การประเมินผล

การปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Stone et al. ที่ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร (Stone et al., 2015) รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของจีระ หงส์ลดารมภ์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (Jira Hongladarom, 2018)

4. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 มีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคไทยแลนด์ 4.0 (Paitoon Sinlarat, 2017) และสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารการศึกษาเป็นระบบและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Thira Rooncharoen, 2014)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ “Ariyasacca 4 Digital Personnel Administration Model” หรือ “รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4” สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 เข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารองค์กร

รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 4 กระบวนการสำคัญ ได้แก่

1. ทุกข์ คือ การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เช่น ปัญหาด้านระบบฐานข้อมูลบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

2. สมุทัย คือ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา โดยพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล เช่น ความไม่พร้อมของระบบเทคโนโลยี การขาดการพัฒนาทักษะดิจิทัล และข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ

3. นิโรธ คือ การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ มีระบบข้อมูลที่ทันสมัย บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มรรค คือ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล และการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่นี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไข และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมการบริหารองค์กรตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารองค์กร ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยยังมีความจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต การใช้อินเทอร์เน็ต และการพัฒนาศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านบุคลากรมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคดิจิทัลได้

การวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลสำหรับมหาวิทยาลัยสงฆ์ ควรเป็นการบริหารที่มุ่งเน้นทั้งด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการพัฒนา

คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรควบคู่กันไป การนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทขององค์กรทางพระพุทธศาสนา อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป **ในส่วนของข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย** 1) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยยังมีความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะด้านการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลทางอินเทอร์เน็ต การใช้อินเทอร์เน็ต และศูนย์ข้อมูลทรัพยากรบุคคล ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลให้มีความทันสมัยและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานได้ให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง และผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรนำรูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยเฉพาะการนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลเพื่อให้การบริหารองค์กรมีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ตลอดจนควรส่งเสริมการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารองค์กร เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคู่กันไป **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ 2.1 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักพุทธธรรมด้านอื่น ๆ เช่น หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 หรือหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบการบริหารองค์กรในบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถาบันอุดมศึกษาทางพระพุทธศาสนา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรในยุคดิจิทัล 2.3 การวิจัยและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสำหรับมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยมุ่งเน้นการออกแบบระบบฐานข้อมูล

และเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรทางพระพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง

Gary Dessler. (2020). Human resource management. (16th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.

Jira Hongladarom. (2018). Human capital: Creating added value for organizations. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Kriangsak Chareonwongsak. (2017). Thailand 4.0 and human resource develop ment. Bangkok: Success Media.

Michael Armstrong., & Stephen Taylor. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice. (15th ed.). London: Kogan Page.

Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto). (2016). Buddhadhamma dictionary. Bangkok: Foundation for Peace Education.

P. A. Payutto. (2016). Buddhadhamma dictionary. Bangkok: Foundation for Peace Education.

Phra Rajavaramuni. (1997). Buddhist principles for administration. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.

Phra Dhammapitaka (P. A. Payutto). (2003). Buddhadhamma revised and expanded edition. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.

Paitoon Sinlarat.(2017). Thailand education 4.0 and national development. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Somparn Phromta. (2005). Buddhist philosophy. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Stone, Dianna L., Deadrick, Diana L., Lukaszewski, Kimberly M., & Johnson, Richard. (2015). "The i nfluence of technology on the future of human resource management". Human Resource Management Review, 25(2), 216–231.

Suwimon Wongwanich. (2019). Needs assessment research. Bangkok: Chulalong korn University Press.

Thira Rooncharoen. (2014). Professionalism in educational administration during educational reform. Bangkok: Khaofang Publishing.

Vicharn Panich. (2018). How learning happens. Bangkok: Siam Commercial Foundation.

ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตภาคกลาง ในยุคดิจิทัล*

ENTREPRENEURS' PERCEPTIONS OF THE POLICY SUPPORTING ONE TAMBON ONE PRODUCT (OTOP) DEVELOPMENT IN THAILAND'S CENTRAL REGION IN THE DIGITAL ERA

รุ้งทอง ประทุมรัตน์[1] และ เกวลิน ศีลพิพัฒน์[2]

Rungthong Pratumrat[1] and Kewalin Silpipat[2]

[1-2]หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1-2]Master of Arts Program in Political Science Department of Political Science

and Public Administration Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author's Email: rungthong.ptr@gmail.com

วันที่รับบทความ : 18 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2569

Received 18 May 2026; Revised 11 June 2026; Accepted 13 June 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตภาคกลาง ในยุคดิจิทัล 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือผู้ประกอบการที่ผ่านการคัดสรรหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ที่มีผลการคัดสรรระดับ 3 - 5 ดาว

Citation:

*รุ้งทอง ประทุมรัตน์ และ เกวลิน ศีลพิพัฒน์. (2569). ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตภาคกลาง ในยุคดิจิทัล. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1655-1672.

Rungthong Pratumrat and Kewalin Silpipat. (2026). Entrepreneurs' Perceptions Of The Policy Supporting One Tambon One Product (OTOP) Development In Thailand's Central Region In The Digital Era. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1655-1672.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ของภาคกลาง จำนวน 400 คน โดยจำแนกตามประเภทผลิตภัณฑ์ ได้แก่ อาหาร เครื่องดื่ม ผ้า เครื่องแต่งกาย ของใช้ ของตกแต่ง ของที่ระลึก และสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ประกอบการเห็นว่านโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยให้ความสำคัญกับด้านผลิตภัณฑ์และความเข้มแข็งของชุมชนมากที่สุด รองลงมาคือด้านการตลาด ความเป็นมาของผลิตภัณฑ์ การสร้างทรัพยากรมนุษย์ และการพึ่งตนเองและการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) ผู้ประกอบการที่มีประเภทผลิตภัณฑ์ ระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นผู้ประกอบการ OTOP ระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ และรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การพัฒนา, ผลิตภัณฑ์, ผู้ประกอบการ

Abstract

This research article aimed to: 1) examine entrepreneurs' opinions toward the policy promoting One Tambon One Product (OTOP) development in Thailand's Central Region in the digital era; and 2) compare entrepreneurs' opinions toward the OTOP development promotion policy based on personal factors and product-related factors. This study employed a quantitative research methodology. Data were collected through questionnaires administered to 400 OTOP entrepreneurs in Thailand's Central Region whose products were rated at the 3–5 star levels. The product categories included food, beverages, textiles and apparel, household items, decorative items and souvenirs, and non-food herbal products. The statistical methods used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and pairwise comparison.

The findings revealed that: 1) overall, entrepreneurs perceived the policy promoting OTOP product development at a highly appropriate level, with the highest importance given to product development and community strengthening, followed by marketing, product background, human resource development, and self-reliance and creativity; and 2) entrepreneurs with different product categories, durations of participation in the OTOP program, product standard levels, and average monthly income from OTOP product sales demonstrated statistically significant differences in their opinions toward the OTOP development promotion policy.

Keywords: Development, Product, Entrepreneurs

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจและพฤติกรรมของผู้บริโภคอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริโภคหันมาใช้สื่อออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลในการเลือกซื้อสินค้าและบริการมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและขยายโอกาสทางการตลาด ภาครัฐจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Tambon One Product: OTOP) ซึ่งมุ่งส่งเสริมการนำภูมิปัญญาและทรัพยากรท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างรายได้ให้แก่ชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาครัฐจะมีนโยบายสนับสนุนผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการในเขตภาคกลางที่ยังขาดความรู้ด้านการตลาดดิจิทัล การพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์ และการออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดยุคใหม่ ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์บางส่วนขาดเอกลักษณ์ ไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย และไม่สามารถแข่งขันในตลาดออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนรัตน์ ภิโสรมย์, 2564) นอกจากนี้ ยังพบข้อจำกัดด้านการเข้าถึงแหล่งทุน การพัฒนาทักษะ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการและการตลาด ซึ่งส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการขยายตลาดของผู้ประกอบการ

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก การสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ชุมชน และการส่งเสริมผู้ประกอบการให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP ในยุคดิจิทัล เพื่อสะท้อนปัญหา อุปสรรค และความต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่ศึกษา

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตภาคกลาง ในยุคดิจิทัล รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายและมาตรการสนับสนุนผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตภาคกลาง ในยุคดิจิทัล
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์

การทบทวนวรรรกรรม

ศิรินทิพย์ พิศวง (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการโอทอป เพื่อส่งเสริมเครือข่ายองค์ความรู้จังหวัดสุรินทร์ พบว่าแม้ผู้ประกอบการจะมีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการผลิตและมีทุนทางวัฒนธรรมสูง แต่ยังประสบข้อจำกัดด้านการพัฒนาภาพลักษณ์สินค้า บรรจุภัณฑ์ และการสื่อสารการตลาดผ่านช่องทางดิจิทัล ชี้ให้เห็นว่า ผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องปรับตัวจากการพึ่งพาคุณค่าทางวัฒนธรรมเพียงอย่างเดียว ไปสู่การผสมผสานนวัตกรรมและการตลาดออนไลน์อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดยุคใหม่

ศักดิพัฒน์ สวัสดิ์สุข (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP เพื่อมาตรฐานแข่งขันระดับสากล พบว่าผลิตภัณฑ์มีคุณภาพสูงและได้รับการยอมรับในระดับประเทศ อย่างไรก็ตามก็ยังเผชิญข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการ การถ่ายทอดทักษะสู่คนรุ่นใหม่ และการขยายตลาดผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล สะท้อนให้เห็นว่าประเภทผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเชิงศิลปวัฒนธรรมสูง จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านการจัดการสมัยใหม่และเทคโนโลยี เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

พรพิมล ศักดา และ บวร เครือรัตน์ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทของใช้จากวัสดุธรรมชาติของกลุ่มอาชีพเสริมบ้านสุขเกษม จังหวัดนครปฐม พบว่ากลุ่มมีการใช้วัตถุดิบภายในชุนและภายในจังหวัดเป็นหลัก โดยส่วนใหญ่จะประสบปัญหาไม่สามารถผลิตสินค้าได้ในช่วงฤดูฝน ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นดั้งเดิม และมีการพัฒนาสร้างสรรค์ มีการพัฒนาต่อเนื่องด้วยตัวเองโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปัญหาสำคัญคือ การออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดสมัยใหม่ รวมถึงการแข่งขันด้านราคาและการขาดความรู้ด้านการตลาดออนไลน์ สะท้อนว่าผลิตภัณฑ์ประเภทวัสดุธรรมชาติแม้มีต้นทุนวัตถุดิบต่ำ แต่หากขาดการพัฒนานวัตกรรมและกลยุทธ์การตลาดดิจิทัล ก็อาจทำให้สูญเสียความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ศรินทร์ ขันติวัฒนะกุล (2558) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการตลาดของผลิตภัณฑ์เพื่อการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน พบว่ากลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ดำเนินการผลิตในลักษณะรวมกลุ่มกันแต่ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ผลิตภัณฑ์มีเอกลักษณ์และใช้ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า แต่ยังขาดการพัฒนารูปแบบให้ทันสมัยและขาดเทคโนโลยีในการผลิต อีกทั้งยังพบปัญหาด้านช่องทางการจัดจำหน่ายแบบเป็นสถานที่ประจำที่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภค และจากศึกษาค้นพบแนวทางการแก้ไขปัญหาการตลาดของกลุ่ม คือ กลุ่มต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นทางการมากขึ้น มีการวางแผนการผลิตและการเงินอย่างรอบคอบ สร้างความสามัคคีภายในกลุ่มเพื่อเพิ่มพลังต่อรอง มีการกำหนดราคาขายร่วมกันเพื่อลดการแข่งขันตัดราคา พัฒนาบรรจุภัณฑ์และตราผลิตภัณฑ์ให้มีเอกลักษณ์ และน่าดึงดูดมากขึ้น เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายทั้งหน้าร้าน การส่งทางไปรษณีย์และการเข้าร่วมงานแสดงสินค้า รวมถึงการใช้สื่อออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ จัดการอบรมทักษะการขายและการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มอาชีพเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ทินวงษ์ รักอิสสระกุล และคณะ (2567) ได้ศึกษาการพัฒนาสื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์ชุมชนท่องเที่ยวโอทอปนวัตวิถี พบว่าการพัฒนาสื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถนำเสนอข้อมูลผลิตภัณฑ์ชุมชนท่องเที่ยวโอทอปนวัตวิถีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการออกแบบตามวงจรพัฒนาระบบที่เน้นความเข้าใจง่าย ทั้งในด้านเนื้อหา การนำเสนอ และการนำไปใช้จริง แสดงให้เห็นว่าสื่อดิจิทัลสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างตรงจุดและสะท้อนถึงพฤติกรรมการรับรู้และการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค ซึ่งเป็นแนวทางในการต่อยอดผ่านโลกออนไลน์ได้ในอนาคต

กาญจนา ปล้องอ่อน และคณะ (2568) ได้ศึกษาการดำเนินงานเพื่อยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการ OTOP ไทยแลนด์ 4.0 พบว่าหลังจากเข้าร่วมอบรมผู้ประกอบการมีทัศนคติที่สอดคล้องกับเศรษฐกิจดิจิทัลเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการคิดว่าปัจจุบันธุรกิจออนไลน์มีความจำเป็นสำหรับคนรุ่นใหม่ การใช้โซเชียลมีเดียในการสร้างแบรนด์และสร้างความน่าเชื่อถือในตลาดและการตลาดออนไลน์เป็นการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าแก่ผู้ผลิตผู้ประกอบการ สะท้อนว่าแม้ระยะเวลาในการประกอบกิจการจะแตกต่างกัน แต่หากได้รับการพัฒนาศักยภาพก็สามารถยกระดับขีดความสามารถได้

ยุวดี ลีเบ็น และคณะ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.) ของผู้ประกอบการ OTOP จังหวัดกระบี่ พบว่าเหตุผลสำคัญในการตัดสินใจเข้าร่วมมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน คือความคาดหวังด้านภาพลักษณ์ ความน่าเชื่อถือของสินค้า และโอกาสทางการตลาด โดยเฉพาะการเพิ่มยอดขายและการเข้าถึงกิจกรรมส่งเสริมการขายของภาครัฐ ขณะเดียวกัน ความต้องการของผู้บริโภคที่ให้ความสำคัญกับสินค้ามีมาตรฐานก็เป็นแรงจูงใจสำคัญ ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าปัจจัยด้านบุคคลและลักษณะธุรกิจ เช่น ขนาดกิจการ ระยะเวลาดำเนินงาน และระดับยอดขาย มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ซึ่งสะท้อนว่าการเข้าร่วมมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนไม่ได้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจด้านนโยบายเพียงอย่างเดียว แต่เชื่อมโยงกับศักยภาพและบริบทของผู้ประกอบการด้วย

ภัทราวรรณ สุขยอด (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่การรับรองมาตรฐานกรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรบ้านคลองหม่อมแช่ม พบว่ากลุ่มมีความเข้มแข็งจากการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีอุดมการณ์ร่วมและเป้าหมายชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาศักยภาพสมาชิกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อต่อการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพที่เหมาะสม ความต่อเนื่องของการสนับสนุนด้านองค์ความรู้

และงบประมาณจากภาครัฐ ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้กลุ่มสามารถยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ จากงานวิจัยของ ศิรินทิพย์ พิศวง (2564) และ ศักดิพัฒน์ สวัสดิ์สุข (2563) พบว่าผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการจัดระดับ 5 ดาวมีความได้เปรียบเชิงภาพลักษณ์ และได้รับการยอมรับจากตลาดในวงกว้างมากกว่าระดับอื่น เนื่องจากมาตรฐานดังกล่าวสะท้อนถึงคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ และความเป็นเอกลักษณ์ของผลิตภัณฑ์ อย่างไรก็ตาม การรักษาระดับมาตรฐานให้อยู่ในเกณฑ์สูงอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องอาศัยระบบควบคุมคุณภาพ และการบริหารจัดการภายในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ หากขาดการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ อาจทำให้คุณภาพผลิตภัณฑ์ไม่คงที่และกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้บริโภคในระยะยาว อีกทั้งด้านฉลากสินค้า การออกแบบบรรจุภัณฑ์ และการควบคุมคุณภาพการผลิต เป็นข้อจำกัดสำคัญที่ทำให้ผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งไม่สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานได้ โดยเฉพาะในบริบทของตลาดออนไลน์ที่ผู้บริโภคไม่สามารถสัมผัสผลิตภัณฑ์จริงได้ ความสมบูรณ์ของข้อมูลบนฉลาก ความสวยงามและความปลอดภัยของบรรจุภัณฑ์ จึงมีบทบาทต่อการสร้างความเชื่อมั่นอย่างมาก งานวิจัยดังกล่าวสะท้อนว่า การยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องพิจารณาทั้งคุณภาพภายในและภาพลักษณ์ภายนอกควบคู่กันไป

สวิตา อยู่สุขขี และ อรคนางค์ นวลเจริญ (2565) ได้ศึกษาการสื่อสารการตลาดดิจิทัลเพื่อสร้างการรับรู้ของ OTOP นวัตวิถี พบว่าภาพลักษณ์ของแบรนด์ ความน่าเชื่อถือ และการรีวิวจากผู้บริโภคมีอิทธิพลต่อยอดขาย โดยการสื่อสารทางการตลาดดิจิทัลสามารถสร้างการรับรู้และความไว้วางใจ ซึ่งช่วยเพิ่มปริมาณการสั่งซื้อและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ประกอบการ นอกจากนี้ความสม่ำเสมอในการอัปเดตเนื้อหาและการตอบสนองต่อข้อซักถามของลูกค้า ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้บริโภค

ความหมายของส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix)

สุกัญญา เรียงเครือ (2554) กล่าวว่าผลิตภัณฑ์ ราคา สถานที่ และการส่งเสริมการตลาด เป็นเครื่องมือหลักที่ธุรกิจใช้ร่วมกันในส่วนประสมทางการตลาด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า

ณภัทร ตันกิตติวัฒน์ (2555) ระบุว่า ส่วนประสมทางการตลาดประกอบด้วยกลุ่มเครื่องมือที่ธุรกิจนำมาใช้ในการวางกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการตลาด

รจนา มะลิวัลย์ (2554) กล่าวว่า ส่วนประสมทางการตลาดเป็นตัวแปรที่องค์กรสามารถควบคุมได้และนำมาใช้ร่วมกันเพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดเป้าหมาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้โดยทำการสังเคราะห์ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ผลิตภัณฑ์ (Product) ผู้วิจัยได้เชื่อมโยงกับตัวแปรด้านผลิตภัณฑ์และความเข้มแข็งของชุมชน ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นสากล ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้มุ่งเพียงการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงอัตลักษณ์ ความเป็นเอกลักษณ์ และการผสมผสานระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้สมัยใหม่ อันส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มีความแตกต่างเชิงการแข่งขัน

2. ราคา (Price) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ร่วมกับตัวแปรด้านการพึ่งพาตนเองและการคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยมองว่าการกำหนดราคามิได้ขึ้นอยู่กับต้นทุนเพียงอย่างเดียว แต่ยังสะท้อนถึงศักยภาพของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากร การควบคุมต้นทุน และการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ซึ่งนำไปสู่การกำหนดราคาที่เหมาะสม

3. ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ผู้วิจัยได้เชื่อมโยงกับตัวแปรด้านการสร้างทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในชุมชนให้มีทักษะในการบริหารจัดการระบบการกระจายสินค้า ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากล

4. การส่งเสริมการตลาด (Promotion) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ร่วมกับตัวแปรด้านการตลาดและความเป็นมาของผลิตภัณฑ์ โดยมุ่งเน้นการสื่อสารคุณค่า อัตลักษณ์ และเรื่องราวของผลิตภัณฑ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างการรับรู้และความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

นโยบายของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์

รัฐบาลได้มีนโยบายเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผ่านโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นนโยบายเร่งด่วนที่สำคัญของรัฐบาล เพื่อสร้างรายได้และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับคนภายในชุมชน โดยนโยบายด้านการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของภาครัฐสามารถแบ่งได้ตามหลักการพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2565)

1. ด้านภูมิปัญญาสู่ท้องถิ่นสากล (Local Yet Global) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยผสมผสานกับความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถต่อยอด เชื่อมโยง และแข่งขันได้เพื่อสร้างมูลค่าเพื่อให้กับผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น โดยไม่สูญเสียเอกลักษณ์หรือความสำคัญของวัฒนธรรมเดิมและมีมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

2. ด้านการพึ่งตนเองและการคิดอย่างสร้างสรรค์ (Self-Reliance-Creativity) การสร้างกิจกรรมที่อาศัยศักยภาพของท้องถิ่น ซึ่งสามารถเพื่อมมูลค่าจากทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ คิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้สิ่งที่ดีที่สุดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะชุมชน เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นและเศรษฐกิจฐานรากในยุคปัจจุบัน แนวนโยบายนี้มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีศักยภาพในการจัดการชีวิตและทรัพยากรของตนเองอย่างยั่งยืน เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรม และต่อยอดให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะท้องถิ่น

3. ด้านการสร้างทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หนึ่งส่วนสำคัญที่ช่วยให้โครงการหรือกิจกรรมในท้องถิ่นสามารถประสบความสำเร็จได้ การสร้างบุคลากรที่มีความสามารถและความรู้ที่หลากหลาย กว้างไกล ไม่เพียงแต่ในด้านการผลิต แต่ยังรวมไปถึงทักษะการบริหารจัดการ ลจิตวิญญาณแห่งการสร้างสรรค์ เพื่อใช้ทักษะใหม่ๆ สร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ของตนเองได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการ โดยพิจารณาผ่านมิติสำคัญ ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์และความเข้มแข็งของชุมชน ด้านการพึ่งตนเองและการคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างทรัพยากรมนุษย์ และด้านการตลาดและความเป็นมาของผลิตภัณฑ์ และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านต่าง ๆ ของผู้ประกอบการมีความสำคัญต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และความคิดเห็นต่อนโยบายของภาครัฐ โดยเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ และศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ได้แก่ ประเภทของผลิตภัณฑ์ และระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันและโอกาสทางการตลาดของผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดส่วนประสมทางการตลาด จึงนำมาสังเคราะห์ตามความคิดเห็นต่อนโยบาย การส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์และความเข้มแข็งของชุมชน ด้านการพึ่งตนเองและการคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างทรัพยากรมนุษย์ และด้านการตลาดและความเป็นมาของผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการกำหนดนโยบายให้เหมาะสมกับบริบทในยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตภาคกลาง ในยุคดิจิทัล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการที่ผ่านการคัดสรรหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ระดับ 3 - 5 ดาว ในเขตภาคกลาง จำนวน 3,435 คน โดยจำแนกตามประเภทผลิตภัณฑ์ ได้แก่ อาหาร เครื่องดื่ม ผ้าและเครื่องแต่งกาย ของใช้ของตกแต่ง ของที่ระลึก และสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการที่ผ่านการคัดสรรหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ระดับ 3 - 5 ดาว จำนวน 400 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ธรภรณ์ พรรณราย, 2565: 78) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 359 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 400 ชุด

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการ ประกอบด้วย เพศ รายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นผู้ประกอบการ OTOP ประเภทของผลิตภัณฑ์ และระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ประกอบไปด้วย ด้านผลิตภัณฑ์และความเข้มแข็งของชุมชน ด้านการพึ่งตนเองและการคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสร้างทรัพยากรมนุษย์ และด้านการตลาดและความเป็นมาของผลิตภัณฑ์

4. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เมื่อได้รับข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามอยู่ที่ 0.94 ซึ่งเป็นค่าที่ถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

5. การเก็บรวมรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ โดยขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามอย่างสมัครใจเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการตามปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตภาคกลาง ในยุคดิจิทัล พบว่าผู้ประกอบการจำนวน 400 คน มีคุณลักษณะดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	132	33.0
หญิง	268	67.0
รายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	170	42.5
10,001 - 30,000 บาท	0	0.0

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
30,001 - 50,000 บาท	195	48.8
50,001 - 100,000 บาท	30	7.5
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	247	61.8
ระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นผู้ประกอบการ OTOP		
น้อยกว่า 1 ปี	8	2.0
1 - 3 ปี	13	3.3
4 - 6 ปี	132	33.0
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	247	61.8
ประเภทผลิตภัณฑ์		
อาหาร	104	26.0
เครื่องดื่ม	25	6.3
ผ้า เครื่องแต่งกาย	112	28.0
ของใช้ ของตกแต่ง ของที่ระลึก	91	22.8
สมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร	68	17.0
ระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์		
3 ดาว	58	14.5
4 ดาว	152	38.0
5 ดาว	190	47.5
รวม	**400**	**100.0**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 มีรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 50,000 บาท จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 มีระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นผู้ประกอบการ OTOP มากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 ประกอบธุรกิจประเภทผ้า เครื่องแต่งกาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และมีระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ระดับ 5 ดาว จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) พบว่า โดยภาพรวมผู้ประกอบการเห็นว่านโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) มีความเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์และความเข้มแข็งของชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61) รองลงมาคือ ด้านการตลาดและความเป็นมาของผลิตภัณฑ์ ($\bar{X}$ = 4.55) ด้านการสร้างทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = 4.54) และด้านการพึ่งตนเองและการคิดอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.51) ตามลำดับ โดยทุกด้านอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ประกอบการ ตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ พบว่า รายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นผู้ประกอบการ OTOP และระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ของผู้ประกอบการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตภาคกลาง ในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการเห็นว่านโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) อยู่ในระดับเหมาะสมมาก โดยเฉพาะด้านผลิตภัณฑ์และความเข้มแข็งของชุมชน แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ การได้รับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ และการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ ซึ่งช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริโภคและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ในตลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของยุวดี ลีเบ็น และคณะ (2563) ที่พบว่า การเข้าร่วมมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนช่วยสร้างภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือให้กับผลิตภัณฑ์ รวมทั้งเพิ่มโอกาสทางการตลาดให้แก่ผู้ประกอบการ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านการตลาดและความเป็นมาของผลิตภัณฑ์อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาด เช่น งานแสดงสินค้า และการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งช่วยให้ผลิตภัณฑ์เป็นที่รู้จักในวงกว้างและสามารถเข้าถึงผู้บริโภคได้มากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวิตา อยู่สุขขี และ อรคนางค์ นวลเจริญ

(2565) ที่พบว่า การสื่อสารการตลาดดิจิทัลสามารถสร้างการรับรู้และความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค ซึ่งสัมพันธ์กับยอดขายและรายได้ของผู้ประกอบการในด้านการสร้างทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านการฝึกอบรมหรือศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการให้สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ปล้องอ่อน และคณะ (2568) ที่พบว่าการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการธุรกิจ ช่วยเพิ่มโอกาสในการขยายตลาดและเพิ่มรายได้ให้แก่ผู้ประกอบการ นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับการพึ่งตนเองและการคิดอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาผสมผสานกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินทิพย์ พิศวง (2564) ที่พบว่า การพัฒนาผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องผสมผสานคุณค่าทางวัฒนธรรมเข้ากับนวัตกรรมและการตลาดดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดยุคใหม่

2. การศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่มีประเภทผลิตภัณฑ์ ระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นผู้ประกอบการ OTOP ระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ และรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้ประกอบการมีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ โอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร และศักยภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิพัฒน์ สวัสดิ์สุข (2563) ที่พบว่า ผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการมาเป็นเวลานานมักมีความเชี่ยวชาญด้านทักษะ ฝีมือและมีฐานลูกค้าที่มั่นคง แต่ยังคงมีข้อจำกัดในการปรับตัวเข้าสู่เทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการเชิงระบบ ในด้านระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ พบว่าผู้ประกอบการที่มีระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการที่มีระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์สูง มักได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บริโภคและมีโอกาสทางการตลาดมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินทิพย์ พิศวง (2564) และ ศักดิพัฒน์ สวัสดิ์สุข (2563) ที่พบว่า ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการจัดระดับที่สูงกว่า มักมีความได้เปรียบด้านภาพลักษณ์และการยอมรับจากตลาด ในด้านรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์ OTOP เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) แตกต่างกัน อาจเกิดจากโอกาสในการเข้าถึงช่องทางการตลาดและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

พรพิมล ศักดา และ บวร เครือรัตน์ (2561) ที่พบว่าผู้ประกอบการที่ยังพึ่งพาช่องทางจำหน่ายแบบดั้งเดิมมีรายได้ไม่สม่ำเสมอ และมีข้อจำกัดในการเข้าถึงตลาดที่กว้างขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เขตภาคกลาง ในยุคดิจิทัล ในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นที่แท้จริงของผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินนโยบายของภาครัฐ โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้ **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** 1. ภาครัฐควรกำหนดนโยบายส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การตลาดออนไลน์ และการสร้างแบรนด์สินค้า เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ การสร้างเนื้อหาทางการตลาด และการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงกลุ่มลูกค้าใหม่และขยายตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ อันจะนำไปสู่การเพิ่มรายได้และขีดความสามารถของผู้ประกอบการอย่างยั่งยืน 2. ภาครัฐควรมีมาตรการสนับสนุนเพื่อยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์แก่ผู้ประกอบการผ่านการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพเฉพาะกลุ่ม เช่น การให้คำปรึกษาด้านการพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ และการสร้างมูลค่าเพิ่ม รวมถึงการสนับสนุนด้านเงินทุนหรือแหล่งเงินทุน เพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงทรัพยากรและเพิ่มโอกาสในการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล 3. ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการธุรกิจ การสร้างนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการพึ่งพาตนเองของผู้ประกอบการควบคู่กับการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างความแตกต่างให้แก่ผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้ควรสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ร่วมกันระหว่างชุมชน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการในยุคดิจิทัล **ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติมที่ทำให้ความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อนโยบายการส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์แตกต่างกันออกไป เช่น การศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ของผู้ประกอบการในการใช้การตลาดดิจิทัล การศึกษารูปแบบการสนับสนุนจากภาครัฐที่ส่งผลต่อการยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างผู้ประกอบการในแต่ละภูมิภาคของประเทศเพื่อศึกษาความแตกต่างด้านศักยภาพ การเข้าถึงทรัพยากร และความคิดเห็นต่อนโยบายซึ่งอาจสะท้อนบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เช่น การศึกษาเปรียบเทียบศักยภาพผู้ประกอบการระหว่างภูมิภาคของประเทศไทยในยุคดิจิทัล เป็นต้น 3. ควรใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับผู้ประกอบการเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นในด้านอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการสนับสนุนที่สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ปล้องอ่อน และคณะ. (2568). การดำเนินงานเพื่อยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการ OTOP ไทยแลนด์ 4.0 จังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 9(7), 1-13.

กรมการพัฒนาชุมชน. (2565). แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. เรียกใช้เมื่อ 14 ตุลาคม 2568 จาก https://www.cdd.go.th

ณภัทร ตันกิตติวัฒน์. (2555). พฤติกรรมผู้บริโภคในการเลือกใช้บริการร้านค้าทองรูปพรรณในเขตเทศบาลนครปฐม. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทินวงษ์ รักอิสสระกุล และคณะ. (2567). การพัฒนาสื่อดิจิทัลบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการขายผลิตภัณฑ์ชุมชนท่องเที่ยวโอทอปนวัตวิถี ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มทร.พระนคร, 9(1), 17-38.

ธนรัตน์ ภิโสรมย์. (2564). ความสำเร็จในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ กลุ่มพัฒนาสู่การแข่งขัน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน. 3(1), 1-13.

ธรภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรพิมล ศักดา และบวร เครือรัตน์. (2561). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนประเภทของใช้จากวัสดุธรรมชาติของกลุ่มอาชีพบ้านสุขเกษม ตำบลบางเลน อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม กรุงเทพมหานคร. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ภัทราวรรณ สุขยอด. (2565). แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่การรับรองมาตรฐาน: กรณีศึกษา วิสาหกิจชุมชนเกษตรกรบ้านคลองหม่อมแช่ม ตำบลไทรใหญ่ อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยุวดี ลีเบ็น และคณะ. (2563). การตัดสินใจเข้าร่วมมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนของผู้ประกอบการ หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) จังหวัดกระบี่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 39(6), 128-137.

รจนา มะลิวัลย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมซื้อสินค้า 7-Catalog ของผู้บริโภคในจังหวัดตราด. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการตลาด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศักดิพัฒน์ สวัสดิ์สุข. (2563). แนวทางการพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP เพื่อมาตรฐานแข่งขันระดับสากลกรณีศึกษา กลุ่มหัตถกรรมผ้าด้นมืออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศรินทร์ ขันติวัฒนะกุล. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการตลาดของผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพในเขตจตุจักรเพื่อการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 3(1), 69-81.

ศิรินทิพย์ พิศวง. (2564). การพัฒนาผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการโอทอป เพื่อส่งเสริมเครือข่ายองค์ความรู้ จังหวัดสุรินทร์. วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 15(4), 28-41.

สวิตา อยู่สุขขี และอรคนางค์ นวลเจริญ. (2565). การสื่อสารการตลาดดิจิทัลเพื่อสร้างการรับรู้ของ OTOP นวัตวิถี บ้านพุแค อ.เฉลิมพระเกียรติ จ.สระบุรี. วารสารสุทธิปริทัศน์. 36(2), 83-98.

สุกัญญา เรียงเครือ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์อาหารเสริมกระชับสัดส่วน Wealthy ของผู้บริโภคในเขตจังหวัดปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการตลาด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

THE APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF DHARMA IN THE DECENTRALIZATION OF THE AUTHORITY OF THE AYUTTHAYA PROVINCIAL SANGHA

พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจโน (คำไพ)[1] และ พระมหาชินกร สุจิตฺโต (ทองดี)[2]

PhramahaSittiroj Cirarocano (Khampai)[1] and PhramahaChinnakorn Sucitto (Thongdee)[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

[1-2]Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: SittirojKhampai@gmail.com

วันที่รับบทความ : 25 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 21 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 23 มิถุนายน 2569

Received 25 May 2026; Revised 21 June 2026; Accepted 23 June 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน ประกอบด้วย พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส ประธานที่พักสงฆ์ พระภิกษุทั่วไป เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้าราชการหรือพนักงานหน่วยงานราชการ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม

Citation:

*พระมหาสิทธิโรจน์ จิรโรจโน (คำไพ) และ พระมหาชินกร สุจิตฺโต (ทองดี). (2569). การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1673-1696.

PhramahaSittiroj Cirarocano (Khampai) and PhramahaChinnakorn Sucitto (Thongdee). (2026). The Application Of The Principle Of Dharma In The Decentralization Of The Authority Of The Ayutthaya Provincial Sangha. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1673-1696.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ไวยาวัจกร และอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การบริหารจัดการตั้งอยู่บนการบูรณาการหลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และระเบียบมหาเถรสมาคม โดยมุ่งเน้นการลดข้อจำกัดของการรวมศูนย์อำนาจ มีการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการระดับท้องถิ่น (อำเภอ ตำบล และวัด) ตลอดจนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและตอบสนองต่อบริบทพื้นที่ ในขณะที่งานเชิงนโยบายและงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายยังคงสงวนไว้ที่ระดับจังหวัด การดำเนินงานดังกล่าวพิจารณาจากความพร้อมของบุคลากร ศักยภาพพื้นที่ และจังหวะเวลาที่เหมาะสม ควบคู่ไปกับการประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2) การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจ แม้โครงสร้างการปกครองปัจจุบันจะเน้นการบริหารเชิงลำดับชั้นเพื่อความเป็นเอกภาพ แต่การกระจายอำนาจสู่ระดับพื้นที่ได้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ความสำเร็จของการถ่ายโอนอำนาจขึ้นอยู่กับความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรผู้รับมอบอำนาจ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ฆราวาสและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจบางประการ จำเป็นต้องอาศัยหลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบในการกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันปัญหาความไม่โปร่งใสและสร้างความมั่นใจในการบริหารกิจการพระศาสนา

3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ในการกระจายอำนาจ การกระจายอำนาจบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพตามหลักสัปปุริสธรรม ทำได้โดยการแยกงานนโยบายไว้ที่ส่วนกลางและส่งมอบงานปฏิบัติการสู่พื้นที่เพื่อความคุ้มค่า (รู้จักเหตุผล) ผู้บริหารต้องตระหนักในหน้าที่ตนและเลือกผู้รับมอบอำนาจที่มีความรู้ความสามารถและซื่อสัตย์ (รู้จักตนและบุคคล) มีการกำหนดภาระงานให้สมดุลกับศักยภาพ (รู้จักประมาณ) ตลอดจนประเมินจังหวะเวลาและความพร้อมของระบบก่อนถ่ายโอนอำนาจ (รู้จักกาล) และต้องเข้าใจบริบทชุมชนพร้อมเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความยั่งยืนในการบริหารงาน (รู้จักชุมชน)

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้หลักธรรม, หลักสัปปุริสธรรม, การกระจายอำนาจ

Abstract

The objectives of this research article were: 1) to study the status of decentralization within the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Sangha Administration; 2) to analyze the application of the Sappurisa-dhamma (Virtues of a Righteous Person) principles to the decentralization of the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Sangha Administration; and 3) to propose guidelines for applying the Sappurisa-dhamma principles to the decentralization of the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Sangha Administration. This study employed a qualitative research methodology. The 20 key informants consisted of Sangha administrators at the levels of Provincial Ecclesiastical Governor, District Ecclesiastical Governor, Sub-district Ecclesiastical Governor, and Abbot, as well as Chairpersons of Monastic Residences, general monks, officials from the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Office of Buddhism, government officials or state employees, Phra Pariyatti Dhamma school teachers, lay stewards, and university lecturers or staff. The research instrument used was structured interviews. Data were analyzed using content analysis and descriptive narration.

The research results were as follows:

1) Regarding the status of decentralization within the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Sangha Administration, the management is integrated based on the Dhamma-Vinaya (Doctrine and Discipline), the Sangha Act, and the regulations of the Sangha Supreme Council. The focus is on reducing the limitations of centralized power by decentralizing and providing opportunities for local Sangha administrators (at the district, sub-district, and temple levels) as well as the community to participate in decision-making and immediate problem-solving. This approach enhances operational flexibility and responsiveness to local contexts. Meanwhile, policy-level tasks and legal matters remain reserved at the provincial level. This implementation considers personnel readiness, local potential, and appropriate timing, conducted alongside systematic evaluation.

2) Concerning the analysis of the application of the Sappurisa-dhamma principles to decentralization, although the current administrative structure emphasizes a hierarchical system to maintain unity, local decentralization has tangibly enhanced operational efficiency. The success of authority delegation relies on the readiness and capability of the empowered personnel. Furthermore, allowing the laity and the private sector to participate in certain missions strictly requires the Sappurisa-dhamma principles as a regulatory framework to prevent transparency issues and build confidence in the administration of Buddhist affairs.

3) In terms of the guidelines for applying the 7 principles of Sappurisa-dhamma to decentralization, effective administration of Sangha affairs can be achieved by separating policy work at the central level and transferring operational tasks to the local level for cost-effectiveness (Dhammaññutā and Atthaññutā : knowing the cause and effect). Administrators must be conscious of their duties and select delegates who possess knowledge, capability, and integrity (Attaññutā and Puggalaññutā: knowing oneself and knowing individuals). Workloads must be balanced with capabilities (Mattaññutā: knowing moderation), and the timing and system readiness must be evaluated before transferring authority (Kālaññutā: knowing the proper time). Lastly, understanding the community context and offering opportunities for network partners to participate is essential to reduce conflicts and establish sustainability in administration (Parisaññutā: knowing the community).

Keywords: Application of Dhamma Principles, Sappurisa-dhamma, Decentrali zation

บทนำ

การปกครองคณะสงฆ์ไทยนับเป็นกลไกเชิงสถาบันที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการธำรงรักษา ส่งเสริม และพัฒนาพระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงควบคู่กับสังคมไทยมาอย่างยาวนาน (พระมหาภาภิญโญ ภิญโญฤทธิ์ และคณะ, 2565) เนื่องจากคณะสงฆ์เป็นสถาบัน

หลักที่ทำหน้าที่สืบทอด พระธรรมวินัย ถ่ายทอดคำสอนทางพระพุทธศาสนา และเป็นศูนย์กลางทางจิตใจของประชาชนในสังคมไทยมาแต่โบราณ (เอกพจน์ คงกระเรียน, 2561) ทั้งนี้ บทบาทของคณะสงฆ์มิได้จำกัดอยู่เพียงการประกอบศาสนพิธีหรือการเผยแผ่พระธรรมคำสอนเท่านั้น หากยังครอบคลุมถึงการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การหล่อหลอมค่านิยมทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในมิติต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง (พระอานนท์ อาภานนฺโท, 2565) ภายใต้บริบทของสังคมไทยร่วมสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (ปิยนันท์ จินา, 2567) ระบบการปกครองคณะสงฆ์จึงมีความจำเป็นต้องได้รับการจัดวางอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ (พระมหาวรชัย กลึงโพธิ์, 2539) การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในมิติการปกครองจึงต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ โครงสร้างของ คณะสงฆ์ อำนาจหน้าที่ ระเบียบคำสั่ง การคัดเลือกแต่งตั้งผู้ปกครองสงฆ์ การบริหารจัดการ และการติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ (พระมหาภาภิญโญ ภิญโญฤทธิ์ และคณะ, 2565) เพื่อให้สามารถสนับสนุนการดำเนินภารกิจของคณะสงฆ์ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม และเอื้อต่อการธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงและความยั่งยืนของพระพุทธศาสนาในสังคมไทยต่อไป

ระบบการปกครองคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบันดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2561) ซึ่งกำหนดให้มหาเถรสมาคมเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ โดยมีพระสงฆ์เพียง 20 รูป (พระราชบัญญัติสงฆ์ (ฉบับที่ 4), 2561) ที่มีอำนาจในการตัดสินใจแทนพระภิกษุสามเณรทั่วประเทศราว 300,000 รูป ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งต่าง ๆ ของมหาเถรสมาคม (พระณรงค์ สังขวิจิตร, 2558) โครงสร้างการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจดังกล่าวส่งผลให้เกิดการขาดประสิทธิภาพในการปกครองคณะสงฆ์ เนื่องจากไม่มีหน่วยงานในระดับนโยบายหรือระดับปฏิบัติการที่คอยขับเคลื่อนงานของคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พระณรงค์ สังขวิจิตร, 2558) การปกครองสงฆ์ที่รวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้ปกครองสงฆ์ระดับสูง ซึ่งมีอำนาจและอิทธิพลต่อการปกครองสงฆ์จำนวนมาก ซึ่งด้อยในประสิทธิภาพการทำงานเพราะชราภาพและยังด้อยความรู้ความสามารถในการปกครองสงฆ์ สืบเนื่องจากระบบกลไกคณะสงฆ์ไม่มีการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปกครองคณะสงฆ์ (พระสมุห์ ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา, 2563) คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีความสำคัญทางพระพุทธศาสนา มีวัดและพระภิกษุ

จำนวนมากกระจายอยู่ในพื้นที่กว้างขวาง แต่ก็เผชิญกับปัญหาการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกับคณะสงฆ์ในส่วนอื่น ๆ ของประเทศ (พระมหาชัยสิทธิ์ ชยสิทฺโธ, 2563)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาการรวมศูนย์อำนาจในการปกครองคณะสงฆ์ไม่ได้ส่งผลเฉพาะต่อประสิทธิภาพการบริหารเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดปัญหาในด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ระดับล่างในกระบวนการตัดสินใจของคณะสงฆ์ด้วย พระภิกษุในระดับวัดและอำเภอมักไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนต่อองค์กรระดับบน ส่งผลให้การบริหารงานไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในแต่ละท้องถิ่น อีกทั้งระบบการแต่งตั้งโยกย้ายผู้ปกครองสงฆ์ยังอาจได้รับอิทธิพลจากความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าความสามารถหรือผลงาน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมภายในคณะสงฆ์ (พระครูสุธีจริยวัฒน์, 2562) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการกระจายอำนาจการปกครองคณะสงฆ์ให้มากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พระสงฆ์ในระดับพื้นที่มีบทบาทและส่วนร่วมในการบริหารกิจการของคณะสงฆ์อย่างแท้จริง ปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือ การรวมศูนย์อำนาจมากเกินไปทำให้การดำเนินการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่สำคัญเร่งด่วนเกิดความล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ (วิโรจน์ อรุณเจิดจำนงค์, 2556) นอกจากนี้ความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างผู้ปกครองกับผู้ใต้ปกครองมีลักษณะความเหลื่อมล้ำกันอย่างมาก โดยพระสงฆ์ธรรมดาไม่สามารถเข้าไปมีส่วนในการปกครองได้ (วิโรจน์ อรุณเจิดจำนงค์, 2556) การขาดระบบการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพยังส่งผลให้เกิดปัญหาในหลายมิติ ทั้งด้านการปกครองการศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการสาธารณูปการ (พระสมุห์ ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา,2563)

การกระจายอำนาจในคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เนื่องจากการรวมศูนย์อำนาจมากเกินไปทำให้การบริหารจัดการกิจการสงฆ์ขาดความคล่องตัว ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม (วิโรจน์ อรุณเจิดจำนงค์, 2556) เพราะฉนั้นจึงควรมีการนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการกระจายอำนาจจึงได้นำหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งประกอบด้วย 1. ธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ) 2. อัตถัญญุตา (รู้จักผล) 3. อัตตัญญุตา (รู้จักตน) 4. มัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) 5. กาลัญญุตา (รู้จักกาล) 6. ปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) และ7. ปุคคลปโรปรัญญุตา (รู้จักบุคคล) มาประยุกต์ใช้จะช่วยสร้างระบบการบริหารที่มีคุณธรรม มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน (ชนะพงษ์ กล้ากสิกิจ, 2562) ประการแรก การวิจัยนี้จะช่วยแก้ไขปัญหาโครงสร้างการปกครองที่ล้าสมัยและไม่สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน โดยการกระจายอำนาจจะช่วยให้ผู้บริหารท้องถิ่น

สามารถตัดสินใจและดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ (พระณรงค์ สังขวิจิตร, 2558) การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้จะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้นำคณะสงฆ์ให้มีคุณธรรมและความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี (ทวีศักดิ์ สุขกมล, 2560) ประการที่สอง การวิจัยนี้จะช่วยฟื้นฟูความศรัทธาของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อคณะสงฆ์ เนื่องจากระบบการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพจะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคม การบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิผลจะส่งผลต่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาและสถาบันสงฆ์ในระยะยาว (พระสมุห์ ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา, 2563) ประการที่สาม เป็นการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งจะทำให้การบริหารกิจการสงฆ์มีทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรมควบคู่กันไป (ชนะพงษ์ กล้ากสิกิจ, 2562) การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้จะช่วยสร้างระบบธรรมาภิบาลในการบริหารคณะสงฆ์ ที่สอดคล้องกับหลักการพระพุทธศาสนา (พระมหาชัยสิทธิ์ ชยสิทฺโธ, 2563) ประการสุดท้าย การวิจัยนี้จะเป็นต้นแบบในการพัฒนาระบบการบริหารกิจการสงฆ์ในจังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (พระราชวชิรธรรมคณี (บังคม รกฺขิตธมฺโม/สุธรรม), 2567) นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารจัดการองค์กรศาสนา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพระพุทธศาสนาไทยในอนาคต (พระสมุห์ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา, 2563)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมุ่งหวังให้การวิจัยสามารถนำไปสู่การได้มาซึ่งแนวทางและรูปแบบการกระจายอำนาจที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์และบริบททางสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้ หลักสัปปุริสธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการเสริมสร้างกระบวนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของคณะสงฆ์ให้มีความรอบคอบเป็นธรรม และมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของคณะสงฆ์ในการกระจายอำนาจให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่น ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ในพื้นที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

กลุ่มพระสงฆ์

1. เจ้าคณะจังหวัด 1 รูป
2. เจ้าคณะอำเภอ 2 รูป
3. เจ้าคณะตำบล 2 รูป
4. เจ้าอาวาส 2 รูป
5. สำนักสงฆ์ / ที่พักสงฆ์ 2 รูป
6. พระภิกษุทั่วไป 2 รูป

กลุ่มฆราวาส / บุคลากรภายนอก

1. สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1 คน
2. ข้าราชการหรือพนักงานหน่วยงานราชการ 2 คน
3. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม 2 คน
4. ไวยาวัจกร 2 คน
5. อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย 2 คน

สรุปทั้งหมด พระสงฆ์ 11 รูป ฆราวาส 9 คน รวมทั้งหมด 20 รูป/คน

การดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบ และประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำโครงร่างงานวิจัยเริ่มจากการกำหนดชื่อเรื่อง ศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา กำหนดคำถาม วัตถุประสงค์ สมมติฐาน ขอบเขต ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และนิยามศัพท์เฉพาะ รวมถึงศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำโครงร่างและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และความเห็นชอบ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนเสนอขออนุมัติต่อบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ รวมถึงหาค่า CVI ก่อนปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลภาคสนามโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างเป็นธรรมชาติและเป็นกันเอง พร้อมบันทึกข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์โดยตรง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และความสำคัญของงานวิจัยแก่ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเชิงคุณภาพใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำข้อค้นพบมาเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่งและหลายมุมมอง เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยนำเสนอผลในลักษณะเชิงพรรณนาตามข้อเท็จจริงและปรากฏการณ์ที่ศึกษา เมื่อจัดทำรายงานเสร็จแล้ว จึงเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข และจัดทำฉบับสมบูรณ์ส่งบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติตามหลักสูตรต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและจัดทำเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ลักษณะคำถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ การศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ การ

วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม และแนวทางการประยุกต์ใช้ในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างของเครื่องมือและจัดทำแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ตอนตามประเด็นการศึกษา

เมื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์แล้วเสร็จ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 รูป/ท่าน พิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม และความครอบคลุมของเนื้อหา พร้อมประเมินค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การยอมรับไว้ที่ค่า I-CVI และ S-CVI ไม่ต่ำกว่า 0.80 ผลการประเมินพบว่าแบบสัมภาษณ์มีค่าความสอดคล้องรายข้อ (I-CVI) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และมีค่าความสอดคล้องทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 1.00 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลักต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยข้อมูลปฐมภูมิเป็นการเก็บข้อมูลโดยตรงจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในช่วงเดือนมกราคม 2569 ถึงเดือนเมษายน 2569 ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์ที่ครอบคลุมประเด็นด้านสภาพการดำเนินงาน การประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์

ส่วนข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ ตำราวิชาการ บทความวิชาการ งานวิจัย รายงานการวิจัย กฎหมาย ระเบียบ และฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ทั้งนี้ ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่สำหรับการสัมภาษณ์ล่วงหน้า

ในระหว่างการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ยืนยันกำหนดการสัมภาษณ์อีกครั้งเพื่อความชัดเจนและสะดวกของทั้งสองฝ่าย จากนั้นลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง พร้อมจดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพประกอบการสัมภาษณ์ รวมจำนวน 20 คน เมื่อเสร็จสิ้นการเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคัดกรองเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษา จัดหมวดหมู่และเชื่อมโยงข้อมูลตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อนำไปสู่การอภิปรายผล สรุปผล และนำเสนอในลักษณะการพรรณนาตามข้อค้นพบต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีการนำข้อมูลจากเทปบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาจดบันทึกทั้งหมด 20 คน จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดของแต่ละกลุ่มมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการวิเคราะห์จัดประเภทของข้อมูล และได้จัดหมวดหมู่ในประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

1. สภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.1 การกระจายอำนาจบริหารกิจการคณะสงฆ์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของพระธรรมวินัย กฎหมายสงฆ์ และหลักธัมมัญญุตา โดยก่อนตัดสินใจจะมีการศึกษาบริบทพื้นที่และเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการและชุมชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อให้การบริหารงานมีความรอบคอบ โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนามีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง

1.2 การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามหลักอัตถัญญุตา มุ่งลดการรวมศูนย์เพื่อเพิ่มความคล่องตัว โดยเปิดให้พระสังฆาธิการระดับท้องถิ่นและชุมชนร่วมตัดสินใจภายใต้กรอบกฎหมายสงฆ์และพระธรรมวินัย ซึ่งนอกจากจะช่วยให้งานพระศาสนาตอบสนองชุมชนได้ตรงจุดและพัฒนาผู้นำสงฆ์รุ่นใหม่แล้ว ยังวัดผลสำเร็จได้จากความเร็วในการแก้ปัญหา นวัตกรรมการบริหาร และความศรัทธาของประชาชน โดยเป้าหมาย

สูงสุดคือการสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการรักษาเอกภาพและความมั่นคงของคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน

1.3 คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยามุ่งประเมินและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ โดยวัดผลจากความสามารถในกิจการสงฆ์ 6 ด้าน ความรู้พระธรรมวินัย และภาวะผู้นำ เพื่อมอบหมายงานได้ตรงตามศักยภาพและลดความซ้ำซ้อน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการบริหารสมัยใหม่ การใช้เทคโนโลยี และการร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เพื่อให้พระสังฆาธิการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีวิสัยทัศน์ โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาในบริบทสังคมปัจจุบัน

1.4 คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจนตามระดับการปกครอง โดยระดับจังหวัดจะดูแลเชิงนโยบายและมาตรฐานภาพรวม ระดับอำเภอช่วยประสานงาน ส่วนระดับตำบลและวัดจะบริหารงานด้านการศึกษา เผยแผ่ และสาธารณสงเคราะห์ตามบริบทพื้นที่ ทั้งนี้ งานด้านกฎหมาย นโยบายสำคัญ และการแต่งตั้งบุคคลจะยังคงรวมศูนย์อยู่ที่ระดับจังหวัดเพื่อความถูกต้อง ส่วนงานประจำและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าจะกระจายอำนาจให้ผู้ปฏิบัติในพื้นที่ตัดสินใจเพื่อความคล่องตัว โดยมีระบบรายงานและติดตามผลเพื่อรักษาดุลยภาพในการตรวจสอบ

1.5 การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตั้งอยู่บนพื้นฐานพระธรรมวินัย กฎหมายสงฆ์ และหลักธัมมัญญุตา โดยก่อนดำเนินงานจะมีการศึกษาบริบทพื้นที่และเปิดให้พระสังฆาธิการและชุมชนร่วมประเมินความพร้อม เพื่อให้บริหารงานได้อย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ การกำหนดช่วงเวลาจะพิจารณาจากศักยภาพบุคลากรและงบประมาณเพื่อให้งานหลักไม่หยุดชะงัก โดยใช้รูปแบบที่ยืดหยุ่น คือในสภาวะปกติจะให้อิสระแก่พื้นที่เพื่อความคล่องตัวและลดขั้นตอนซ้ำซ้อน แต่หากเกิดสถานการณ์พิเศษหรือนโยบายสำคัญ จะดึงอำนาจกลับสู่ส่วนกลางเพื่อรักษาเอกภาพ มาตรฐาน และดุลยภาพในการปกครองคณะสงฆ์

1.6 การกระจายอำนาจบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่ระดับท้องถิ่นตั้งอยู่บนพื้นฐานพระธรรมวินัย กฎหมายสงฆ์ และหลักธัมมัญญุตา โดยต้องเริ่มจากการศึกษาบริบทชุมชนและเปิดให้ทุกภาคส่วน (พระสงฆ์ ผู้นำชุมชน ภาครัฐ และประชาชน) มีส่วนร่วมสะท้อนปัญหาและความต้องการ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจและขับเคลื่อนงานด้านพระศาสนาได้ตรงจุดโดยไม่ต้องรอส่วนกลาง ทั้งนี้ การดำเนินงานในพื้นที่ยังคงต้องอยู่ภายใต้กรอบระเบียบ

ที่ชัดเจนและมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาเอกภาพทางบริหารและสร้างประโยชน์สุขที่ยั่งยืนแก่ชุมชน

1.7 การกระจายอำนาจบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้หลักธัมมัญญุตา และกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นฐาน เพื่อลดการรวมศูนย์และเพิ่มความคล่องตัวในการทำงานพระศาสนาให้ตรงจุด โดยยึดความสำเร็จจากความเร็วในการแก้ปัญหาและความศรัทธาของประชาชน ภายใต้ดุลยภาพของเอกภาพและความมั่นคงองค์กร ทั้งนี้ จะมีการคัดเลือกบุคคลากรอย่างเป็นระบบจากความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ก่อนจะนำมาพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมและการนิเทศติดตาม เพื่อรองรับภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนพระพุทธศาสนาต่อไป

2. วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันที่เน้นการรวมศูนย์อำนาจตามลำดับชั้นส่งผลให้ขาดความคล่องตัวและไม่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงแนวคิดกระจายอำนาจบริหารตามหลักธัมมัญญุตาและอัตถัญญุตา โดยเปิดให้พระสังฆาธิการระดับท้องถิ่นและชุมชนร่วมสะท้อนปัญหาเพื่อความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งการขับเคลื่อนนี้มุ่งเพิ่มความรวดเร็วในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้นำสงฆ์รุ่นใหม่ควบคู่ไปกับการประเมินและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการบริหารสมัยใหม่และการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้การกิจการพระศาสนาตอบสนองต่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยยังคงรักษาเอกภาพและความมั่นคงของคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน

2.2 การกระจายอำนาจบริหารกิจการคณะสงฆ์ดำเนินงานบนพื้นฐานพระธรรมวินัยและหลักธัมมัญญุตา โดยเปิดให้พระสังฆาธิการระดับท้องถิ่นและชุมชนร่วมประเมินความพร้อมเพื่อลดการรวมศูนย์อำนาจและเพิ่มความคล่องตัวในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในพื้นที่ ขณะที่งานนโยบายสำคัญยังคงสงวนไว้ที่ส่วนกลางเพื่อความเป็นเอกภาพ ทั้งนี้ จะมีการประเมินศักยภาพบุคลากรจากกิจการสงฆ์ 6 ด้าน และความรู้กฎระเบียบเพื่อมอบหมายงานให้ตรงจุด พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการบริหารสมัยใหม่ควบคู่ไปกับระบบรายงานและติดตามผลตามลำดับชั้น โดยมีข้อเสนอแนะให้กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อมุ่งสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีธรรมาภิบาล และตรวจสอบได้ในทุกระดับ

2.3 การกระจายและถ่ายโอนอำนาจการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเปลี่ยนผ่านจากระบบรวมศูนย์อำนาจที่ล่าช้า ไปสู่ระบบบริหารที่คล่องตัวตามหลักธัมมัญญุตาและอัตถัญญุตา โดยแบ่งบทบาทให้ส่วนกลางดูแลเชิงนโยบาย/กฎหมาย และปล่อยให้อำนาจระดับพื้นที่ (อำเภอ ตำบล วัด) ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายชุมชนและรัฐในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและขับเคลื่อนงานพระศาสนาได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ความสำเร็จต้องอาศัยการคัดเลือกและพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความรู้ความสามารถและคุณธรรมควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยมีข้อเสนอแนะให้เร่งปรับปรุงกฎระเบียบที่ซ้ำซ้อนและกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่จับต้องได้ เพื่อสร้างดุลยภาพระหว่างความคล่องตัวในพื้นที่และความมั่นคงเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์ในระยะยาว

2.4 การปฏิรูปการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเปลี่ยนผ่านจากระบบรวมศูนย์อำนาจตามลำดับชั้นที่ล่าช้า ไปสู่ระบบกระจายอำนาจที่ยืดหยุ่นและคล่องตัวตามหลักธัมมัญญุตาและอัตถัญญุตา โดยส่วนกลางยังคงควบคุมงานเชิงนโยบายและกฎหมายเพื่อรักษาเอกภาพ ขณะที่ระดับพื้นที่ได้รับอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาและขับเคลื่อนงานศาสนาบูรณาการร่วมกับชุมชน ทั้งนี้ ความสำเร็จขับเคลื่อนผ่านการคัดเลือกและพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการดึงภาคเอกชนและฆราวาสเข้ามาช่วยบริหารจัดการงานเชิงเทคนิคและทรัพย์สินเพื่อลดภาระของพระสงฆ์ โดยใช้วิธีกำหนดขอบเขตหน้าที่อย่างรัดกุมและเปิดให้ชุมชนร่วมตรวจสอบตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อมุ่งสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และรักษาความมั่นคงของพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน

3. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.1 การปฏิรูปการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเปลี่ยนผ่านจากระบบรวมศูนย์อำนาจตามลำดับชั้นที่ล่าช้า ไปสู่ระบบกระจายอำนาจเชิงบริหารที่ยืดหยุ่นและคล่องตัวตามหลักธัมมัญญุตาและอัตถัญญุตา โดยระดับจังหวัดจะยังคงสงวนอำนาจด้านนโยบาย กฎหมาย และการแต่งตั้งบุคคลเพื่อรักษาเอกภาพ ส่วนระดับพื้นที่ (อำเภอ ตำบล วัด) จะได้รับอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและขับเคลื่อนงานพระศาสนา **4** ด้านร่วมกับชุมชน ภาครัฐ และเอกชนอย่างรวดเร็ว โดยมีการดึงฆราวาสเข้ามาช่วยในงานเทคนิคและบริหารทรัพย์สินเพื่อลดภาระพระสงฆ์ ทั้งนี้ ความสำเร็จจะขับเคลื่อนผ่านการคัดเลือกและพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับระบบรายงานผล

ตามลำดับชั้น ซึ่งในอนาคตจำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงรุก ปรับปรุงระเบียบที่ซ้ำซ้อน และกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างความคล่องตัวในพื้นที่และความมั่นคงเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

3.2 การกระจายอำนาจการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเปลี่ยนผ่านจากระบบรวมศูนย์ที่ล่าช้าไปสู่ระบบบริหารที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว โดยใช้หลักพุทธบริหารจัดการตามกรอบสัปปุริสธรรม บูรณาการร่วมกับกฎหมายสงฆ์และพระธรรมวินัย การจัดสรรอำนาจแบ่งออกเป็นสองส่วนชัดเจน คือ งานเชิงนโยบาย กฎหมาย และการแต่งตั้งจะคงไว้ที่ส่วนกลาง (ระดับจังหวัด) ตามหลักธัมมัญญุตาเพื่อรักษาเอกภาพ ส่วนงานเชิงปฏิบัติการและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในพื้นที่ จะกระจายลงสู่ระดับอำเภอ ตำบล และวัดตามหลักอัตถัญญุตาเพื่อความรวดเร็วตรงจุด โดยอาศัยหลักปุคคลัญญุตาในการคัดเลือกและพัฒนาพระสังฆาธิการที่มีความรู้และคุณธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและฆราวาสเข้ามาช่วยบริหารจัดการงานเชิงเทคนิคและทรัพย์สินเพื่อลดภาระพระสงฆ์ ควบคู่ไปกับการเปิดให้ชุมชนร่วมตรวจสอบตามหลักปริสัญญุตา เพื่อมุ่งสร้างระบบบริหารกิจการพระศาสนาที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล และรักษาความมั่นคงของคณะสงฆ์ได้อย่างยั่งยืน

3.3 การปฏิรูปโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเปลี่ยนผ่านจากระบบรวมศูนย์อำนาจตามลำดับชั้นที่ล่าช้า ไปสู่ระบบกระจายอำนาจเชิงบริหารที่คล่องตัว ยืดหยุ่น และตอบสนองท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการพระธรรมวินัยและกฎหมายสงฆ์เข้ากับหลักสัปปุริสธรรมอย่างเป็นระบบ ภายใต้แนวคิดนี้ งานเชิงนโยบายและกฎหมายจะยังคงรวมศูนย์อยู่ที่ส่วนกลางตามหลักธัมมัญญุตาเพื่อรักษาเอกภาพ ขณะที่งานประจำ งานปฏิบัติการ และการแก้ปัญหาในพื้นที่ จะกระจายอำนาจลงสู่ระดับอำเภอ ตำบล และวัดตามหลักอัตถัญญุตา โดยใช้หลักมัตตัญญุตาและปุคคลัญญุตาในการกำหนดขอบเขตภารกิจและคัดเลือกพระสังฆาธิการที่มีความรู้ ความสามารถ และความซื่อสัตย์ให้เหมาะสมกับงาน ควบคู่ไปกับการดึงภาคเอกชนและฆราวาสเข้ามาช่วยจัดการงานด้านเทคนิคเฉพาะทางเพื่อลดภาระของพระสงฆ์ ทั้งนี้ กระบวนการทำงานทั้งหมดจะเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนตามหลักปริสัญญุตา และขับเคลื่อนผ่านการพัฒนาบุคลากรสงฆ์รุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยมีข้อเสนอแนะให้กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อสร้างดุลยภาพระหว่างความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและความมั่นคงเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

3.4 การปฏิรูปโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเปลี่ยนผ่านจากระบบรวมศูนย์อำนาจตามลำดับชั้นที่ล่าช้า ไปสู่ระบบกระจายอำนาจเชิงบริหารที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว โดยบูรณาการพระธรรมวินัยเข้ากับหลักสัปปุริสธรรมอย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักการนี้ งานนโยบายและกฎหมายจะคงไว้ที่ระดับจังหวัดตามหลักธัมมัญญุตาเพื่อรักษาเอกภาพ ส่วนงานปฏิบัติการและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าจะกระจายลงสู่ระดับพื้นที่ตามหลักอัตถัญญุตา โดยใช้หลักมัตตัญญุตาและปุคคลัญญุตาในการกำหนดขอบเขตงานและคัดเลือกพระสังฆาธิการที่มีศักยภาพและคุณธรรมอย่างเหมาะสม ควบคู่ไปกับหลักกาลัญญุตาที่เน้นประเมินจังหวะเวลา ความชัดเจนของนโยบาย และความพร้อมด้านระบบบริหารจัดการ เช่น ธุรการดิจิทัล เพื่อลดแรงต้านแวดล้อม อีกทั้งยังดึงภาคเอกชนและฆราวาสเข้ามาช่วยงานด้านเทคนิคเพื่อลดภาระของพระสงฆ์ โดยกระบวนการทั้งหมดเน้นการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบของชุมชนตามหลักปริสัญญุตา เพื่อมุ่งสร้างดุลยภาพระหว่างความคล่องตัวในพื้นที่และความมั่นคงเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน

3.5 การปฏิรูปโครงสร้างและการกระจายอำนาจปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเปลี่ยนผ่านจากระบบรวมศูนย์อำนาจตามลำดับชั้นที่ขาดความคล่องตัว ไปสู่ระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น ยึดหลักธรรมาภิบาล และตอบสนองต่อบริบทท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการพระธรรมวินัยและกฎหมายสงฆ์เข้ากับหลักสัปปุริสธรรมอย่างเป็นระบบ ภายใต้แนวคิดนี้ งานเชิงนโยบาย ข้อกฎหมาย และการแต่งตั้งบุคลากรจะยังคงสงวนไว้ที่ส่วนกลางตามหลักธัมมัญญุตาเพื่อรักษาเอกภาพและมาตรฐาน ขณะที่งานปฏิบัติการและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าจะกระจายอำนาจลงสู่ระดับพื้นที่ (อำเภอ ตำบล วัด) ตามหลักอัตถัญญุตา โดยใช้หลักมัตตัญญุตาและปุคคลัญญุตาในการกำหนดขอบเขตงานและคัดเลือกพระสังฆาธิการที่มีศักยภาพและคุณธรรมอย่างเหมาะสม ควบคู่ไปกับหลักกาลัญญุตาในการพิจารณาจังหวะเวลาและความพร้อมด้านระบบธุรการดิจิทัลเพื่อลดแรงต้านในพื้นที่ อีกทั้งยังดึงภาคเอกชนและฆราวาสเข้ามาช่วยจัดการงานด้านเทคนิคและทรัพย์สินเพื่อลดภาระของพระสงฆ์ บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบของชุมชนตามหลักปริสัญญุตา ทั้งนี้ความสำเร็จในระยะยาวจำเป็นต้องขับเคลื่อนผ่านการพัฒนาผู้นำสงฆ์รุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงกฎระเบียบที่ซ้ำซ้อน และกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อสร้างดุลยภาพที่สมบูรณ์ระหว่างความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและความมั่นคงเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน

3.6 การปฏิรูปโครงสร้างและการกระจายอำนาจปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเปลี่ยนผ่านจากระบบรวมศูนย์ตามลำดับชั้นที่ขาดความคล่องตัว ไปสู่ระบบบริหารที่ยืดหยุ่น มีธรรมาภิบาล และตอบสนองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการระเบียบกฎหมายสงฆ์เข้ากับหลักสัปปุริสธรรมอย่างเป็นระบบ ภายใต้แนวคิดนี้ งานเชิงนโยบายและกฎหมายจะคงไว้ที่ระดับจังหวัดตามหลักธัมมัญญุตาเพื่อรักษาเอกภาพ ขณะที่งานปฏิบัติการเฉพาะหน้าจะกระจายลงสู่ระดับพื้นที่ตามหลักอัตถัญญุตา โดยอาศัยหลักมัตตัญญุตาและปุคคลัญญุตาในการจำแนกภารกิจและคัดเลือกผู้นำสงฆ์รุ่นใหม่ที่มีศักยภาพและคุณธรรม ควบคู่ไปกับหลักกาลัญญุตาในการประเมินความพร้อมเชิงเวลาและระบบธุรการดิจิทัล และหลักปริสัญญุตาในการรับฟังความคิดเห็นเพื่อขับเคลื่อนงานตามจารีตและความศรัทธาของชุมชนเมืองประวัติศาสตร์ นอกจากนี้ ยังดึงภาคเอกชนและฆราวาสเข้ามาช่วยจัดการงานเทคนิคเฉพาะทางและทรัพย์สินเพื่อลดภาระพระสงฆ์ โดยมีระบบกำกับดูแลและประเมินผลตามหลักธรรมอย่างรัดกุมรอบคอบ ซึ่งความสำเร็จที่ยั่งยืนในอนาคตจำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงรุก ลดความซ้ำซ้อนของระเบียบ และกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อสร้างดุลยภาพที่สมบูรณ์ระหว่างความคล่องตัวในพื้นที่และความมั่นคงเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์

3.7 การปฏิรูปโครงสร้างและการกระจายอำนาจบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเป้าหมายสำคัญในการเปลี่ยนผ่านจากระบบรวมศูนย์อำนาจตามลำดับชั้นที่ล่าช้า ไปสู่ระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีธรรมาภิบาล โดยบูรณาการพระธรรมวินัยเข้ากับหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการอย่างเป็นระบบ ภายใต้แนวคิดนี้ งานนโยบายจะคงไว้ที่ส่วนกลางหรือระดับจังหวัดตามหลักธัมมัญญุตา ขณะที่งานปฏิบัติการจะกระจายลงสู่ระดับพื้นที่ตามหลักอัตถัญญุตา โดยอาศัยหลักมัตตัญญุตาและปุคคลัญญุตาในการคัดเลือกผู้นำสงฆ์และกำหนดขอบเขตงานให้สมดุลเพื่อลดความซ้ำซ้อนและสร้างความยุติธรรม ควบคู่กับการใช้หลักกาลัญญุตา ปริสัญญุตา และปุคคลปโรปรัญญุตา ในการประเมินความพร้อมเชิงเวลา ระบบธุรการดิจิทัล และอัตลักษณ์ของชุมชนเพื่อลดแรงต้านในพื้นที่ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ฆราวาสและภาคเอกชนเข้ามาช่วยจัดการงานเทคนิคเฉพาะทางเพื่อลดภาระพระสงฆ์ภายใต้ระบบควบคุมที่โปร่งใส ทั้งนี้ ความสำเร็จที่ยั่งยืนจำเป็นต้องขับเคลื่อนผ่านการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติกลาง การวางระบบติดตามและกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะการบริหารยุคใหม่ให้แก่พระสังฆาธิการอย่าง

ต่อเนื่อง เพื่อสร้างดุลยภาพที่สมบูรณ์ระหว่างความคล่องตัวในการตอบสนองสังคมและการดำรงความเป็นเอกภาพมั่นคงของคณะสงฆ์สืบไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินงานภายใต้หลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และหลักสัปปุริสธรรม โดยเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อเพิ่มความคล่องตัว โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ทั้งยังมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านมีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นเอกภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ลภัส นัสบุสย์ (2566) พระครูวชิรคุณพิพัฒน์ (2565) สมจิตร บุญปก (2565) และ พระครูโพธิกิตติคุณ (2561) ที่พบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมและหลักธรรมาภิบาลร่วมกับการบริหารสมัยใหม่ ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำ และความมั่นคงในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้อย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ยังคงมีลักษณะรวมศูนย์และเป็นลำดับชั้น แต่มีแนวโน้มเปิดโอกาสให้ระดับพื้นที่มีบทบาทในการบริหารมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการกำกับดูแลวัด การศึกษา และสาธารณูปการ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ทั้งนี้ การมอบอำนาจยึดหลักความเหมาะสมของภารกิจ บุคคล และพื้นที่ ควบคู่กับการกำกับติดตามตามหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์ขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมของฆราวาสและภาคเอกชนในงานด้านเทคนิคและการบริหารทรัพย์สิน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน แต่จำเป็นต้องมีระบบตรวจสอบที่โปร่งใสและยึดหลักสัปปุริสธรรมในการกำกับดูแล เพื่อป้องกันปัญหาการใช้อำนาจไม่เหมาะสม ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาชัยสิทธิ์ ชยสิทฺโธ (2563) พระครูปลัดอภิชาต สุวณฺณโต (2559) และพระมหาสมยศ กลฺยาณกิตฺติ (2563) ที่พบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีควรเน้นการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส การกระจายอำนาจ และการพัฒนา

ศักยภาพผู้ปกครองคณะสงฆ์ เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันอย่างยั่งยืน

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารและถ่ายโอนอำนาจควรดำเนินภายใต้พระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อให้เกิดความเหมาะสม โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ โดยหลักธัมมัญญุตาและอัตถัญญุตา ช่วยกำหนดขอบเขตอำนาจระหว่างส่วนกลางกับระดับพื้นที่ให้สมดุล ส่วนหลักอัตตัญญุตาและปุคคลัญญุตา ช่วยให้การมอบหมายอำนาจเป็นไปตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ขณะที่หลักมัตตัญญุตา กาลัญญุตา และปริสัญญุตา ช่วยกำหนดภารกิจ เวลา และบริบทชุมชนให้เหมาะสม ส่งผลให้การบริหารงานคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และตรวจสอบได้ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์ ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา (2563) ที่พบว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์ควรพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ งานวิจัยของ พระมหาสมยศ กลฺยาณกิตฺติ (2563) ที่ชี้ว่าหลักความมีส่วนร่วมและความโปร่งใสมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร งานวิจัยของ พระครูปลัด อภิชาต สุวณฺณโต (2559) ที่เสนอให้บูรณาการหลักพระธรรมวินัยกับการบริหารสมัยใหม่ งานวิจัยของ พระมหาชัยสิทธิ์ ชยสิทฺโธ (เปรียบยอดยิ่ง) (2563) ที่เน้นการกำหนดกฎระเบียบและหน้าที่อย่างชัดเจน รวมถึงงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ พิมพ์ธาตุ (2566) ชุติพงศ์ คงกาจธัญกรณ์ (สิริวิชโย) (2564) และ พระราชวชิรธรรมคณี (บังคม รกฺขิตธมฺโม/สุธรรม) (2567) ที่เสนอให้พัฒนาระบบบริหารคณะสงฆ์แบบมีส่วนร่วม โปร่งใส และใช้เทคโนโลยีควบคู่กับหลักธรรมาภิบาลเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

1. ลดการรวมศูนย์ (Decentralization): มอบอำนาจให้ผู้บริหารระดับพื้นที่ตัดสินใจตามบริบทชุมชน โดยมีกฎระเบียบที่ชัดเจนเพื่อลดความซับซ้อน

2. พัฒนาศักยภาพ (Capacity Building): ประเมินและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้และคุณธรรมรองรับภารกิจใหม่

3. ระบบติดตาม (Monitoring System): สร้างระบบกำกับติดตามที่เป็นรูปธรรมเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคด้านงบประมาณและความโปร่งใส

โมเดล A-DECENT นี้จะช่วยให้คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นสูง (Agility) และสอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย (สังเคราะห์โดยผู้วิจัย, 2025)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงาน โดยยึดหลักพระธรรมวินัย กฎหมายคณะสงฆ์ และหลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบสำคัญในการบริหาร ทั้งนี้ มีการเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการและชุมชนในระดับพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณสงเคราะห์ สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาความเป็นเอกภาพและประสิทธิภาพขององค์กรคณะสงฆ์ นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ช่วยให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างมีเหตุผล โปร่งใส และเหมาะสมกับบุคคล เวลา และบริบทของชุมชน โดยเฉพาะการคัดเลือกบุคลากร การมอบหมายภารกิจ และการถ่ายโอนอำนาจให้แก่ระดับพื้นที่และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม อันส่งผลให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ภายใต้การธำรงไว้ซึ่งหลักพระธรรมวินัยและความมั่นคงของการปกครองคณะสงฆ์โดยรวม **ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** 1. นโยบายการแบ่งภารกิจตามหลักธัมมัญญุตา มุ่งจำแนกภารกิจคณะสงฆ์ตามลักษณะงาน โดยงานเชิงนโยบายและงานที่ต้องการความเป็นเอกภาพให้คงไว้ที่ส่วนกลางหรือระดับจังหวัด ส่วนงานปฏิบัติและงานที่เกี่ยวข้องกับบริบทพื้นที่ให้กระจายอำนาจสู่ระดับอำเภอ ตำบล และวัด เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ 2. นโยบายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักอัตถัญญุตา เน้นการกระจายอำนาจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน และสร้างประโยชน์สูงสุดต่อพระศาสนาและชุมชน ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นในการบริหารกับความเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์ 3. นโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักอัตตัญญุตาและปุคคลัญญุตา มุ่งประเมินความพร้อมของผู้รับมอบอำนาจทั้งด้านความรู้ ความสามารถและวุฒิภาวะ พร้อมส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดการพึ่งพาส่วนกลาง 4. นโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยงและธรรมาภิบาล มุ่งสร้างระบบกำกับดูแลที่โปร่งใส โดยเฉพาะงานด้านทรัพย์สินและเงินบริจาค พร้อมส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ 5. นโยบายการสร้างเครือข่ายความร่วมมือตามหลัก

ปริสัญญตา มุ่งเปิดโอกาสให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ ภายใต้กรอบพระธรรมวินัยและหลักคุณธรรมอย่างเหมาะสม **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับจังหวัดที่มีบริบทสังคมใกล้เคียงกัน (เช่น สุพรรณบุรี หรือ นครปฐม) เพื่อหาโมเดลการบริหารที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละพื้นที่ 2. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ในเขตพื้นที่พิเศษ เช่น พื้นที่อุตสาหกรรม หรือพื้นที่ท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ ซึ่งจะมีปัจจัยภายนอก (สิ่งแวดล้อม) ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน 3. ควรมีการวิจัยเรื่อง "ความคาดหวังและการมีส่วนร่วมของอุบาสกอุบาสิกาในการบริหารงานคณะสงฆ์ตามหลักสัปปุริสธรรม" เพื่อให้การกระจายอำนาจเข้าถึงความต้องการของชุมชนจริงๆ (โดยเฉพาะหลัก ปริสัญญตา และ ปุคคลัญญตา) 4. ควรศึกษาทัศนคติและทักษะการบริหารงานของพระสังฆาธิการรุ่นใหม่ (New Generation) ต่อการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 5. ควรวิจัยเพื่อสร้าง "ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการกระจายอำนาจตามหลักสัปปุริสธรรม" สำหรับหน่วยงานคณะสงฆ์ เพื่อให้สามารถวัดผลได้ในเชิงรูปธรรมว่าการกระจายอำนาจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ (อัตถัญญุตา) และเหมาะสมกับกาลสมัย (กาลัญญุตา) 6. ควรศึกษาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในระบบการกระจายอำนาจของคณะสงฆ์ โดยใช้หลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบจริยธรรมในการสื่อสารและการตัดสินใจผ่านระบบออนไลน์ 7. ควรวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมเพื่อ "ลดความขัดแย้งในการถ่ายโอนอำนาจ" ระหว่างการปกครองระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับตำบล เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความเป็นธรรม (มัตตัญญุตา) 8. ควรมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบธรรมาภิบาล (Good Governance) ในองค์กรสงฆ์ผ่านการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากพุทธบริษัทสี่อย่างยั่งยืนสืบไป

เอกสารอ้างอิง

ชนะพงษ์ กล้ากสิกิจ. (2562). การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารงานสมัยใหม่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(1), 99-110.

ชุติพงศ์ คงกาจธัญกรณ์ (สิริวิชโย). (2564). การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทวีศักดิ์ สุขกมล. (2560). การใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานเชิงบูรณาการของผู้บริหารเทศบาลตำบลป่าไหน่ อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 9(1), 69-81.

ปิยนันท์ จินา. (2567). สงฆ์ไทยใกล้โลก: รัฐกับการจัดการสุขภาวะประชากรพระสงฆ์. ใน วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระอานนท์ อาภานนุโท. (2565). บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาสังคมไทยในปัจจุบัน. วารสารชัยมงคลปริทรรศน์, 2(1), 40-48.

พระณรงค์ สังขวิจิตร. (2558). การปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบัน: ปัญหาและแนวทางแก้ไข. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระมหาชัยสิทธิ์ ชยสิทฺโธ (เปรียบยอดยิ่ง). (2563). การบริหารจัดการที่ดีในการปกครองคณะสงฆ์อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน สารนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาภาภิญโญ ภิญโญฤทธิ์ และคณะ. (2565). โมเดลการบริหารกิจการในมิติการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 9. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 22(1), 93-104.

พระมหาวรชัย กลึงโพธิ์. (2539). การปกครองคณะสงฆ์ไทยตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พุทธศักราช 2484. ใน วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระมหาสมยศ กลฺยาณกิตฺติ (มานะคงคา). (2563). อิทธิพลของธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 4). (2561). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 50 ก หน้า 1-4 (17 กรกฎาคม 2561).

พระราชวชิรธรรมคณี (บังคม รกฺขิตธมฺโม/สุธรรม). (2567). รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการ พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดตราด. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสมุห์ ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา. (2563). ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระครูปลัดอภิชาต สุวณฺณโชโต. (2559). รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พระครูโพธิกิตติคุณ (กิตติพงษ์ สุปญโญ). (2561). การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาล เชิงพุทธของคณะสงฆ์ภาค 3. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสุธีจริยวัฒน์. (2562). บทบาทพระสงฆ์ในศวรรษที่ 21. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มน้ำโขง, 2(1), 1-9.

พระครูวชิรคุณพิพัฒน์ (เอนก คุณวุฑฺโฒ). (2565). การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร. วารสารวิจยวิชาการ, 5(6), 1–14.

พิมพ์ลภัส นัสบุสย์. (2566). การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 7(1), 586-595.

วิโรจน์ อรุณเจิดจำนงค์. (2556). ความล้าหลังของพ.ร.บ.คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505. เรียกใช้เมื่อ 2 ธันวาคม 2568 จาก https://www.ilaw.or.th/articles/16445/

วุฒิพงษ์ พิมพ์ธาตุ. (2566). การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมจิตร บุญปก. (2565). การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัพระนครศรีอยุธยา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เอกพจน์ คงกระเรียน. (2561). บทบาทพระสงฆ์ไทยกับการพัฒนาสาธารณะประโยชน์เพื่อสังคม กรณี พระธรรมมงคลญาณ (หลวงพ่อวิริยังค์ สิรินธโร). ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์*

A STUDY OF LEARNING ACHIEVEMENT THROUGH GPAS 5 STEPS LEARNING MANAGEMENT IN THAI MONARCHY INSTITUTION COURSE FOR RESERVE OFFICER TRAINING CORPS SECOND YEAR STUDENTS AT MAESAIPRASITSART SCHOOL

วศิน บุญกลิ่น

Wasin Boonklin

โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ จังหวัดเชียงราย

Maesaiprasitsart School, Thailand

Corresponding Author's Email: wasin1bunklin@gmail.com

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 กรกฎาคม 2569

Received 5 June 2026; Revised 29 June 2026; Accepted 1 July 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อหาประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ 2) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการ

Citation:

*วศิน บุญกลิ่น. (2569). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1697-1709.

Wasin Boonklin. (2026). A Study Of Learning Achievement Through Gpas 5 Steps Learning Management In Thai Monarchy Institution Course For Reserve Officer Training Corps Second Year Students At Maesaiprasitsart School. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1697-1709.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

จัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2567 หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบกที่ 37 จำนวน 1,050 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบกที่ 37 จำนวน 31 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และค่าประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย พบว่า 1. ประสิทธิภาพรวมของกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ มีค่าเท่ากับ 85.19/90.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนการทดสอบก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาทหารต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, การจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS, นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2

Abstract

The purposes of this research is to study : 1) to determine the efficiency of the GPAS 5 Steps learning management process, 2) to study the post-learning achievement, 3) to study the satisfaction toward the GPAS 5 Steps learning management process. The population consisted of 1,050 ROTC second year students in academic year 2024 at Military Student Training Unit, 37th Military Circle. The research sample consisted of 31 ROTC second year students at Maesaiprasitsart School, selected by purposive sampling. The research instruments included: 1. six GPAS 5 Steps lesson plans for the Thai Monarchy Institution course, 2. an achievement test, and 3. a satisfaction questionnaire. The

statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Dependent Samples t-test, and efficiency analysis.

The research findings revealed that: the overall efficiency of the GPAS 5 Steps learning management process was 85.19/90.83, which exceeded the established criterion of 80/80, the post-learning achievement scores were significantly higher than the pre-learning test scores at the .05 level of significance, and the post-learning achievement exceeded the 70 percent criterion at the .05 level of significance, the overall satisfaction of ROTC students toward the GPAS 5 Steps learning management process in the Thai Monarchy Institution course was at the highest level.

Keywords: Achievement, GPAS 5 Steps learning management process, ROTC second year

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนนักศึกษาวิชาทหารในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ความมั่นคงที่มีความซับซ้อนและไม่แน่นอนมากขึ้น รวมถึงภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย เช่น ภัยคุกคามทางไซเบอร์ การก่อการร้าย และภัยพิบัติธรรมชาติ ซึ่งต้องการกำลังพลสำรองที่มีทักษะการคิดขั้นสูงในการวิเคราะห์สถานการณ์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ โดยในบริบทนี้ การจัดการเรียนรู้รูปแบบกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ (GPAS 5 STEPS) จึงเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาวิชาทหารในศตวรรษที่ 21 โดยรูปแบบ GPAS 5 STEPS ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ G-Goal Setting (การตั้งเป้าหมาย) ซึ่งเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจน P-Problem Analysis (การวิเคราะห์ปัญหา) เป็นการศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์หรือปัญหาอย่างเป็นระบบเพื่อทำความเข้าใจสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง A-Alternative Solutions (การหาทางเลือก) เป็นการระดมความคิดและสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย S-Solution Selection (การเลือกทางออกที่ดีที่สุด) เป็นการประเมินและเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และข้อจำกัดต่าง ๆ และ S-Systematic Evaluation (การประเมินผลอย่างเป็นระบบ) เป็นการ

ประเมินผลลัพธ์และกระบวนการเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการจัดการเรียนรู้นี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการสร้างความรู้ (Constructivism) ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านการมีส่วนร่วมและประสบการณ์ตรง (Piaget, 1952; Vygotsky, 1978) ทฤษฎีการเรียนรู้จากปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) ที่ใช้ปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา (Barrows & Tamblyn, 1980) และทฤษฎีการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ที่เน้นการมองภาพรวมและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา (Senge, 1990)

จากความสำคัญดังกล่าว จะเห็นว่าการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบเดิมที่ผู้วิจัยใช้อยู่ ไม่สามารถพัฒนานักศึกษาวิชาทหารให้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะการคิดขั้นสูงมีความสามารถในการแก้ปัญหา เชิงซับซ้อน คิดเชิงวิเคราะห์และวิพากษ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงตระหนักว่าในฐานะครูฝึกซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะของนักศึกษาวิชาทหาร บริบทของรายวิชาและความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาวิชาทหารให้บรรลุเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาวิชาทหาร และสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบุคลากรทหารที่มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่รับใช้ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อหาประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

การทบทวนวรรณกรรม

1. การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS นรรัชต์ ฝันเชียร (2564) กล่าวถึงแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS คือ กระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยเป็นการเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ซึ่ง GPAS นั้นนับว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้นักเรียนมี วิธีการเรียน ซึ่งจะช่วยผู้เรียนสามารถนำไปเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงได้ จึงนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มพูนทักษะในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้ที่ดีขึ้น รวมถึงช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและ จักรพงศ์ วรสาร (2564) กล่าวว่ากิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning หมายถึง วิธีการหรือรูปแบบการสอนที่ทำให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ การส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในชั้นเรียน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ด้วยเทคนิคหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนฝึกกระบวนการคิด กล้าแสดงออกทางความคิด ครูต้องออกแบบการสอนให้เหมาะกับเนื้อหาที่ผู้เรียน และชั้นเรียน โดยใช้วิธีการสอนแบบ GPAS มี 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นสังเกตรวบรวมข้อมูล (Gathering) 2) ขั้นคิดวิเคราะห์และสรุปความรู้ (Processing) 3) ขั้นปฏิบัติและสรุปความรู้หลังการปฏิบัติ(Applying and Constructing the Knowledge) 4) ขั้นสื่อสารและนำเสนอ (Applying theCommunication Skill) 5) ขั้นประเมินเพื่อเพิ่มคุณค่า (Self-Regulating)

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557) ได้ให้ความหมายว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถของผู้เรียนหลังจากที่ได้รับการเรียนการสอนในเนื้อหาใดเนื้อหาหนึ่งแล้ว โดยแบบทดสอบที่ดีควรมีคุณภาพ มีความเที่ยงตรง มีความเชื่อมั่น และสามารถวัดผลการเรียนรู้ได้ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และมนชิดา เรืองรัมย์ (2556) กล่าวว่า แบบทดสอบ

วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถของผู้เรียนในเนื้อหาสาระที่ได้เรียนมาแล้วตามหลักสูตรที่กำหนด เพื่อใช้ประเมินผลการเรียนรู้และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยให้ผู้สอนทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็งของผู้เรียนเพื่อนำไปปรับปรุงการสอนต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อหาประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ 2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ 3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2567 หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบกที่ 37 จำนวน 1,050 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ แผนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ แบบสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาทหารต่อการเรียนรู้ด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดย วิเคราะห์ประสิทธิภาพ (E_1/E_2) ของกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 วิเคราะห์เปรียบเทียบ

คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนกับคะแนนการทดสอบก่อนเรียนโดยใช้ค่าสถิติ Dependent Samples t-test วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาทหารจากการเรียนรู้ตามกิจกรรมการเรียนรู้ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียน แม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพรวมของกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ มีค่าประสิทธิภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 คือมีค่าเท่ากับ 85.19/90.83 และกระบวนการเรียนรู้ตามแผนที่ 1 – 6 ทุกแผนมีค่าประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 คือมีค่าเท่ากับ 86.02/88.06 87.10/87.74 85.92/88.39 86.29/87.10 81.72/85.16 และ 83.55/85.48 ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบก่อนเรียน กับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักศึกษาวิชาทหาร จากการเรียนรู้ตามกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนการทดสอบก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาทหารต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพรวมของกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ มีค่าประสิทธิภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 คือมีค่าเท่ากับ 85.19/90.83 ทั้งนี้เนื่องมาจาก กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ที่ผู้วิจัย

พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามหลักการ และขั้นตอนการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับ สมาน เอกพิมพ์ ที่กล่าวว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูได้จัดทำไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นการเตรียมการเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติการเรียนการสอนในรายวิชาใดวิชาหนึ่งอย่างเป็นระบบมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ จุดประสงค์การเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครบถ้วนทั้ง 3 องค์ประกอบสำคัญ โดยกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญผ่านกระบวนการ GPAS 5 STEPS และกำหนดการวัดประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (สมาน เอกพิมพ์, 2560) และรัฐพงษ์ ศิริวิริยานันท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาเรื่องทวีปยุโรปสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการ GPAS 5 Steps ผลการวิจัยพบว่า แผนการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา เรื่องทวีปยุโรป สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการ GPAS 5 STEPS มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.45/81.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 80/80 (รัฐพงษ์ ศิริวิริยานันท์, 2563) และศศิกานต์ หลวงนุช ที่พบว่า ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ด้วยการจัดการเรียนรู้ GPAS 5 STEPS ร่วมกับแหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.73/83.51 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 (ศศิกานต์ หลวงนุช, 2564)

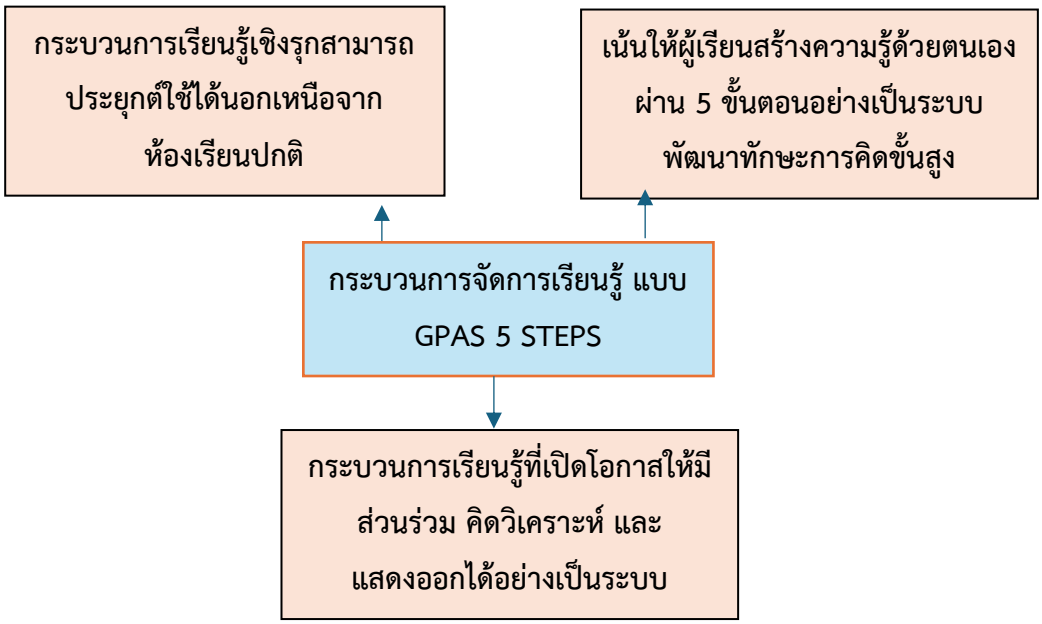
2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบก่อนเรียน กับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักศึกษาวิชาทหาร จากการเรียนรู้ตามกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนการทดสอบก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากกระบวนการ GPAS 5 STEPS เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ จักรพงศ์ วรสาร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนหลังเรียนทั้ง 3 วงจรปฏิบัติการ มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่าง

ต่อเนื่อง โดยวงจรปฏิบัติ ที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ย 46.14 คิดเป็นร้อยละ 67.86 วงจรปฏิบัติที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ย 48.86 คิดเป็นร้อยละ 71.85 และวงจรปฏิบัติที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ย 52.71 คิดเป็นร้อยละ 77.52 จากนักเรียนจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของความสามารถในการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อใช้การเรียนรู้แบบ Active Learning อย่างเป็นระบบ (จักรพงศ์ วรสาร, 2564)

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาทหารต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากกระบวนการ GPAS 5 STEPS เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ ผ่าน 5 ขั้นตอนหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของ Bonwell และ Eison ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกช่วยเพิ่มความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนของนักศึกษา ทำให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น ลดอัตราการขาดเรียน และเพิ่มความพึงพอใจต่อการเรียน ผู้เรียนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาดีขึ้น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น และมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ในระดับสูง (Bonwell และ Eison, 1991) และ McKinney ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกมีลักษณะสำคัญ คือ ผู้เรียนต้องทำกิจกรรมมากกว่าการฟัง ผู้เรียนต้องใช้ทักษะการคิดขั้นสูง ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีความหมาย และความสำคัญอยู่ที่การสำรวจความคิดและค่านิยมของผู้เรียน ซึ่งกระบวนการ GPAS 5 STEPS มีลักษณะครบถ้วนตามที่กล่าวมา จึงทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจต่อ การเรียนรู้ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้เรียนรู้สึกว่าการเรียนรู้มีความหมาย สอดคล้องกับความสนใจ และตอบสนองความต้องการของตนเอง (McKinney, 2008)

องค์ความรู้ใหม่

จากการผลการวิจัยสามารถนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาวิชาทหาร แสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการจัดการเรียนรู้ แบบ GPAS 5 STEPS ของนักศึกษาวิชาทหาร

จากแผนภาพสรุปได้ว่า กระบวนการ GPAS 5 STEPS มีประสิทธิภาพสูงในบริบทการจัดการศึกษา โดยในการนำ GPAS 5 STEPS มาใช้ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย สำหรับนักศึกษาวิชาทหาร ได้ค่าประสิทธิภาพ 85.19/90.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้เชิงรุกนี้สามารถประยุกต์ใช้ได้นอกเหนือจากห้องเรียนปกติ และเหมาะสมกับบริบทการฝึกของนักศึกษาวิชาทหารในศตวรรษที่ 21 ตามด้วยกระบวนการ GPAS 5 STEPS ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยนักศึกษาวิชาทหารที่เรียนด้วยกระบวนการนี้มีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ชี้ให้เห็นว่าการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่าน 5 ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและการเรียนรู้ที่ยั่งยืนทำให้ผู้เรียนในระบบทหารมีความพึงพอใจสูงสุดต่อการเรียนรู้ โดยความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่านักศึกษาวิชาทหารซึ่งคุ้นเคยกับการสอนแบบ

บรรยายดั้งเดิม ตอบสนองเชิงบวกต่อกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม คิดวิเคราะห์และแสดงออกได้อย่างเป็นระบบ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยสำหรับนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 2 โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพรวมเท่ากับ 85.19/90.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดไว้ อีกทั้งแผนการจัดการเรียนรู้ทั้ง 6 แผนยังมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ทุกแผน สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน พบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าคะแนนก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS มีส่วนสำคัญในการพัฒนาความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาวิชาทหารได้อย่างชัดเจน อีกทั้งผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาทหารที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนมีทัศนคติที่ดี ยอมรับ และพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ทั้งในด้านกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน และผลลัพธ์ที่ได้รับ ซึ่งสนับสนุนให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมสำหรับการพัฒนาการเรียนรู้ในรายวิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทยของนักศึกษาวิชาทหารต่อไปในอนาคต **1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ครูฝึกหรือผู้บังคับบัญชาควรนำกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้รายวิชาอื่นๆ โดยเฉพาะรายวิชาที่ต้องการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาวิชาทหาร โดยควรมีการศึกษาแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ก่อนนำไปใช้ รวมทั้งปรับเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของรายวิชาและลักษณะของนักศึกษาวิชาทหาร 1.2 หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับครูฝึกเกี่ยวกับกระบวนการ GPAS 5 STEPS อย่างเป็นระบบ โดยเน้นให้ครูฝึกเข้าใจหลักการและขั้นตอนของกระบวนการ สามารถออกแบบกิจกรรมการ

เรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดขั้นสูงได้ และสามารถประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาทหารได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ควรมีการนิเทศติดตามและให้คำปรึกษาแก่ครูฝึกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การนำกระบวนการ GPAS 5 STEPS ไปใช้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 1.3 หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS โดยจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดสรรเวลาและภาระงานของครูฝึกให้เหมาะสม เพื่อให้ครูฝึกมีเวลาเพียงพอในการเตรียมการสอน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาวิชาทหาร รวมทั้งควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อให้ครูฝึกได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ร่วมกัน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในรายวิชาอื่น ๆ และในระดับชั้นปีที่แตกต่างกันของนักศึกษาวิชาทหาร เพื่อขยายขอบเขตการใช้ประโยชน์จากกระบวนการนี้ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ในบริบทของหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS กับรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักศึกษาวิชาทหาร 2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS ต่อตัวแปรอื่น ๆ เช่น ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความสามารถในการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบที่กว้างขวางและครอบคลุมของกระบวนการ GPAS 5 STEPS ต่อการพัฒนานักศึกษาวิชาทหารอย่างรอบด้าน 2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลระยะยาวของการจัดการเรียนรู้แบบ GPAS 5 STEPS เพื่อศึกษาว่า นักศึกษาวิชาทหารที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยกระบวนการนี้สามารถรักษาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับไว้ได้นานเพียงใด และสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ทหารและชีวิตจริงได้อย่างไร รวมทั้งควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกระบวนการ GPAS 5 STEPS ไปใช้ เช่น สมรรถนะของครูฝึก การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทรัพยากรของหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและขยายผลการใช้กระบวนการนี้อย่างมีประสิทธิภาพในวงกว้างสู่ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารหรือหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

จักรพงศ์ วรสาร. (2564). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. ใน ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

นรรัชต์ ฝันเชียร. (2564). เจาะลึกการเรียนรู้ 5 ON ในช่วงโควิด 19 ON ไหน เหมาะกับใคร. เรียกใช้เมื่อ 18 ตุลาคม 2565 จาก https://www.trueplookpanya.com/blog/content/89237/-teaarteduteaart-

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2557). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: เฮ้าส์ ออฟเคอร์มิสท์.

มนชิดา เรืองรัมย์. (2556). การพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัฐพงษ์ ศิริวิริยานันท์. (2563). การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาเรื่องทวีปยุโรป สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการ GPAS 5 Steps. ใน การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชธานี

สมาน เอกพิมพ์. (2560). การจัดการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมและการจัดการชั้นเรียนในศตวรรษที่ 21. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.

Barrows, H. S., & Tamblyn, R. M. (1980). Problem-based learning: An approach to medical education. Springer Publishing Company.

McKinney, K. (2008). Active learning. Center for Teaching, Learning & Technology, Illinois State University.

Piaget, J. (1952). The origins of intelligence in children. International Universities Press.

Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*

THE DIGITAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อารีรัตน์ บุญนาดี[1], ทวีศักดิ์ แก้วอาษา[2] และ พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย[3]

Areerat Boonnadee[1], Thaweesak Kaew-asa[2] and Phrommin Srimuenwai[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: 6704030302155@nmc.ac.th

วันที่รับบทความ : 5 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 11 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 13 มิถุนายน 2569

Received 5 June 2026; Revised 11 June 2026; Accepted 13 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,352 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC)

Citation:

*อารีรัตน์ บุญนาดี, ทวีศักดิ์ แก้วอาษา และ พรหมินทร์ ศรีหมื่นไวย. (2569). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1710-1729.

Areerat Boonnadee, Thaweesak Kaew-asa and Phrommin Srimuenwai. (2026). The Digital Leadership Of School Administrators Under The Lopburi Primary Educational Service Area Office 2. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1710-1729.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.17) 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 4.16, p = .017) 3) แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล และควรส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การจัดระบบพี่เลี้ยง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, ผู้บริหารสถานศึกษา, แนวทางการส่งเสริม

Abstract

The objectives of this research were to: 1) investigate the digital leadership of school administrators; 2) compare the digital leadership of school administrators based on position, educational level, and work experience; and 3) examine guidelines for promoting the digital leadership of school administrators under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2. This study employed a mixed-methods research design. The population consisted of 1,352 school administrators and teachers in basic education institutions under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 2 during the 2025 academic year. The sample included 297 school administrators and teachers, determined using the Krejcie and Morgan table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a content validity index (IOC) of 0.97 and a reliability coefficient of 0.85. Data were

analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (F-test).

The findings revealed that: 1) the overall digital leadership of school administrators was at a high level (M = 4.21, SD = 0.17); 2) the comparison of digital leadership classified by position and educational level showed no significant differences overall, whereas the comparison based on work experience revealed statistically significant differences at the .05 level (F = 4.16, p = .017); and 3) the guidelines for promoting digital leadership should emphasize the development of competencies in utilizing digital technologies to support collaboration, communication, and systematic management, together with strengthening digital vision. Continuous professional development should also be encouraged through training programs, mentoring systems, and knowledge-sharing activities among administrators with different levels of experience.

Keywords: Digital Leadership, School Administrators, Promotion Guidelines

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และข้อมูลสารสนเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาการศึกษา, 2565) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม

ดิจิทัลในการบริหารจัดการ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์, 2564)

ภาครัฐได้กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของโลกในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน แต่ยังคงพบปัญหาและข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความพร้อมของอุปกรณ์ดิจิทัลและสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (มลฤดี เพ็งสง่า, 2566; ชนากานต์ จันทร์สอน, 2566) สอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger (2011) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อให้สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ชนบทและบางแห่งอยู่ห่างไกลจากศูนย์กลางการพัฒนา ซึ่งยังคงเผชิญข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งด้านการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ความพร้อมของอุปกรณ์ดิจิทัล และทักษะการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ยังขาดความต่อเนื่องและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและการขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาระดับ

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาในการวางแผนและพัฒนาการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และ

การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี สามารถส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม การส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง (Sheninger, 2019; Kane et al., 2017; สุกัญญา แช่มช้อย, 2560) ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง สร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อกำหนดทิศทาง พัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1) ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Vision) ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการมองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2) ด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร เพื่อสนับสนุนการบริหารงาน การจัดการเรียนรู้ และการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัย

3) ด้านการพัฒนานวัตกรรม (Innovation Development) ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนานวัตกรรม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษา

4) ด้านการทำงานร่วมกัน (Collaboration) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานร่วมกัน

5) ด้านการสื่อสาร (Communication) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนานวัตกรรม การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยดำเนินการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมในประเด็นที่ศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,352 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 คือ ผู้บริหาร ครู

ชำนาญการพิเศษที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ที่มีประสบการณ์ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาแบบสอบถาม โดยสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1932) และแนวทางการสร้างแบบสอบถามของบุญชม ศรีสะอาด (2560) จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.97 แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีคุณภาพและมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

เครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้สำหรับศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมโดยอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่กำหนดประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้า ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 15–20 นาทีต่อคน พร้อมจดบันทึกและบันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย การหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา การเปรียบเทียบความแตกต่างตามตำแหน่งและระดับการศึกษาโดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent Samples และการเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูล สรุปประเด็นสำคัญ และสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.06	0.35	มาก	4
2	ด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.06	0.37	มาก	5
3	ด้านการพัฒนานวัตกรรม	4.20	0.40	มาก	3
4	ด้านการทำงานร่วมกัน	4.38	0.42	มาก	1
5	ด้านการสื่อสาร	4.34	0.44	มาก	2
	ภาพรวม	**4.21**	**0.17**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ด้านการพัฒนานวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.05	0.35	4.07	0.36	- 0.35	0.73
2	ด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.13	0.37	4.02	0.37	2.41	0.02
3	ด้านการพัฒนานวัตกรรม	4.19	0.40	4.21	0.40	- 0.47	0.64
4	ด้านการทำงานร่วมกัน	4.37	0.43	4.38	0.42	- 0.16	0.87
5	ด้านการสื่อสาร	4.31	0.45	4.35	0.43	- 0.60	0.55
	ภาพรวม	**4.21**	**0.19**	**4.20**	**0.17**	**0.28**	**0.78**

*p ≤ .05 (มีนัยสำคัญทางสถิติ)

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (t = 0.28, p = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 2.41, p = 0.02) ส่วนด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนานวัตกรรม ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปริญญาตรี		สูงกว่าระดับปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.08	0.36	4.04	0.36	0.84	0.40
2	ด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.02	0.36	4.12	0.38	- 2.38	0.02
3	ด้านการพัฒนานวัตกรรม	4.21	0.39	4.19	0.41	0.32	0.75
4	ด้านการทำงานร่วมกัน	4.38	0.41	4.38	0.42	- 0.02	0.98
5	ด้านการสื่อสาร	4.33	0.39	4.35	0.44	- 0.51	0.61
	ภาพรวม	4.20	0.16	4.22	0.19	- 0.79	0.43

*p ≤ .05 (มีนัยสำคัญทางสถิติ)

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (t = -0.79, p = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = -2.38, p = 0.02) ส่วนด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนานวัตกรรม ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.25	1.95	0.14
	ภายในกลุ่ม	36.80	294	0.13	-	
	รวม	37.29	296	-	-	
ด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.39	0.68
	ภายในกลุ่ม	40.38	294	0.14	-	-
	รวม	40.49	296	-	-	-
ด้านการพัฒนานวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.84	0.44
	ภายในกลุ่ม	46.79	294	0.16	-	-
	รวม	47.05	296	-	-	-
ด้านการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.64	2	0.82	4.81*	0.009
	ภายในกลุ่ม	50.19	294	0.17	-	-
	รวม	51.84	296	-	-	-
ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.25	1.33	0.27
	ภายในกลุ่ม	56.08	294	0.19	-	-
	รวม	56.58	296	-	-	-
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.24**	**2**	**0.12**	**4.16***	**0.017**
	ภายในกลุ่ม	**8.62**	**294**	**0.03**	**-**	**-**
	รวม	**8.86**	**296**	**-**	**-**	**-**

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนานวัตกรรม และด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการทำงานร่วมกัน ($F = 4.81$, $p = .009$) และโดยภาพรวม ($F = 4.16$, $p = .017$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ของสถานศึกษาให้ชัดเจน พร้อมทั้งถ่ายทอดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีทิศทาง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ระบบออนไลน์ในการประสานงานการจัดเก็บข้อมูล และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาและเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการบริหารจัดการสถานศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน การสื่อสาร และการพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวรรณ อินทร์ชู (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและการใช้เทคโนโลยีในการ

จัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Turgut et al. (2021) ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสามารถส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Hamzah et al. (2021) ที่พบว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างนวัตกรรม และการยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2019) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพองค์กรทางการศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการกำหนดนโยบาย วางแผน และกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา จึงมีโอกาสเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน ส่งผลให้มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่สูงกว่า ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทางวิชาการเพิ่มเติม รวมทั้งมีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย ส่งผลให้มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากกว่า ส่วนด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนานวัตกรรม

ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการสื่อสาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565) และกัญญารัตน์ สุขแสน (2563) ที่พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

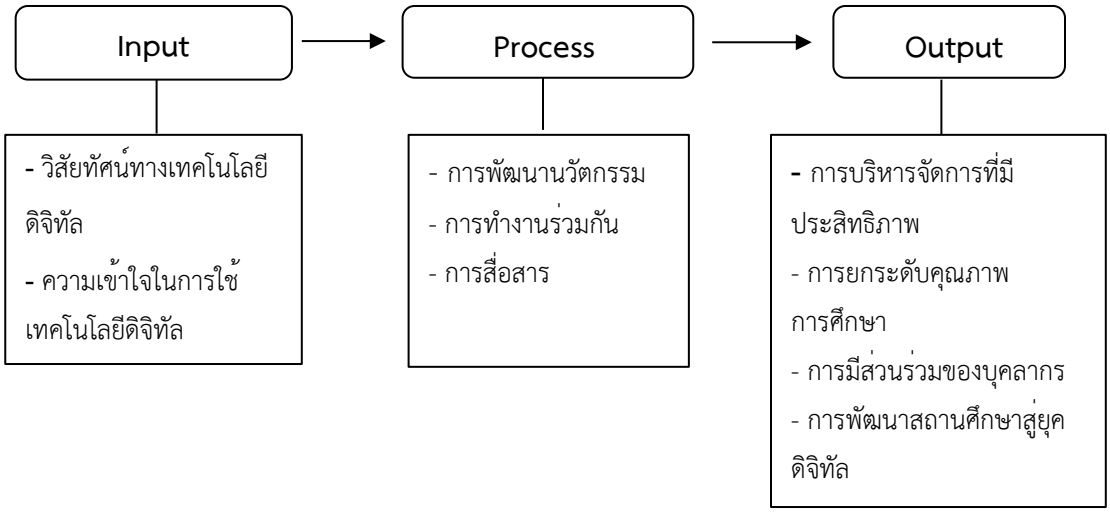
4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและด้านการทำงานร่วมกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีการสั่งสมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการแตกต่างกัน โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงจะมีโอกาสพัฒนาทักษะจากการปฏิบัติงานจริง การแก้ไขปัญหา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและการทำงานร่วมกับบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์ (2564) ที่พบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Raamani and Arumugam (2018) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีและการทำงานร่วมกันในองค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับ Abbu et al. (2020) ที่ระบุว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์สูงมักมีโอกาสเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ Eberl and Drews (2021) ยังพบว่า ความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลในองค์กรขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำที่มีประสบการณ์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ควบคู่กับการพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2019) ที่กล่าวว่า ผู้นำดิจิทัลต้องมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งสอดคล้องกับ Kane et al. (2017) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ในรูปแบบ “DL-SA Model (Digital Leadership for School Administration Model)” ซึ่งอธิบายการเกิดภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย การพัฒนานวัตกรรม การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่วนผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การยกระดับคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการพัฒนาสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 DL-SA Model : องค์ความรู้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลเกิดจากการบูรณาการวิสัยทัศน์ ความรู้ การพัฒนานวัตกรรม การทำงานร่วมกัน และการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในด้านวิชาการ การบริหารการศึกษา และการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การสื่อสารภายในองค์กร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและยกระดับคุณภาพการศึกษา ขณะเดียวกันหน่วยงานต้นสังกัดสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและโครงการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการพัฒนานวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำดิจิทัลโดยภาพรวมและด้านการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

อย่างต่อเนื่อง **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษา 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร การประสานงาน การทำงานร่วมกัน และการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในสถานศึกษา 1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนระบบพี่เลี้ยงและเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน อันจะช่วยพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำดิจิทัลและการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของภาวะผู้นำดิจิทัลที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนานโยบายด้านดิจิทัลทางการศึกษา 2.3 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสถานศึกษาที่มีบริบทและความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน ทั้งภายในและระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการด้านดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

กัญญารัตน์ สุขแสน และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษา, 17(2), 45–58.

กัญญารัตน์ สุขแสน. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชนากานต์ จันทร์สอน. (2566). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, 11(42), 45–56.

ณัฏฐณิชา พรปทุมชัยกิจ และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารวิชาการการบริหารการศึกษา, 10(1), 77–91.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

มลฤดี เพ็งสง่า. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 14(1), 67–81.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 8(1), 55-68.

เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 22(2), 112–125.

วรวรรณ อินทร์ชู. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์และการพัฒนา, 14(3), 95-109.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2568). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานสภาการศึกษา. (2565). รายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาการศึกษา.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Abbu, H. R., Mugge, P., Gudergan, G., & Kwiatkowski, A. (2020). Digital leadership and transformation: A systematic literature review. Journal of Strategy and Management, 13(4), 1-19.

Eberl, J. K., & Drews, P. (2021). Digital leadership - Mountain or molehill? A literature review. Proceedings of the 54th Hawaii International Conference on System Sciences, 5105–5114.

Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. Journal of Educational Administration, 49(2), 125–142.

Hamzah, M. I. M., Juraime, F., & Mansor, A. N. (2021). The role of digital leadership in educational organizations. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 11(9), 1234–1248.

Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2017). Achieving digital maturity: Adapting your company to a changing world. MIT Sloan Management Review and Deloitte University Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 140, 1–55. Raamani, T., & Arumugam, R. (2018). Technological leadership and technology integration in 21st century classrooms. International Journal of Instruction, 11(4), 123–138.

Sheninger, E. (2019). Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times (2nd ed.). Corwin.

Turgut, H., Tokmak, H. S., & Gökçe, A. T. (2021). Teachers' opinions regarding school administrators' digital leadership competencies during the COVID-19 pandemic. Educational Policy Analysis and Strategic Research, 16(2), 129–149.

ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อนวัตกรรมการโค้ชผู้ปกครองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อฝึกทักษะการสื่อสารสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิซึมสเปกตรัม*

PARENTS' SATISFACTION TOWARD A DIGITAL PLATFORM-BASED PARENT COACHING INNOVATION FOR COMMUNICATION SKILLS TRAINING IN EARLY CHILDHOOD CHILDREN WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER

สรารี คำวิชิต[1] และ ภัทรพร แจ่มใส[2]

Sararee Kumvichit[1] and Pattaraporn Jamsai[2]

[1-2]**ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**

[1-2]Department of Educational Psychology and Guidance, Faculty of Education,

Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author's Email: Sararee.ku@ku.th

วันที่รับบทความ : 10 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 27 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 29 มิถุนายน 2569

Received 10 June 2026; Revised 27 June 2026; Accepted 29 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อนวัตกรรมการโค้ชผู้ปกครองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับฝึกทักษะการสื่อสารของเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิซึมสเปกตรัม การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยบูรณาการร่วมกับกระบวนการ ADDIE Model เพื่อให้การพัฒนา

Citation:

*สรารี คำวิชิต และ ภัทรพร แจ่มใส. (2569). ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อนวัตกรรมการโค้ชผู้ปกครองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อฝึกทักษะการสื่อสารสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิซึมสเปกตรัม. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1730-1744.

Sararee Kumvichit and Pattaraporn Jamsai. (2026). Parents' Satisfaction Toward A Digital Platform-Based Parent Coaching Innovation For Communication Skills Training In Early Childhood Children With Autism Spectrum Disorder. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1730-1744.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

นวัตกรรมมีความเป็นระบบโดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 2 ระยะสำคัญ คือการวิเคราะห์ พัฒนา และตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมและการทดลองใช้และปรับปรุงนวัตกรรมฉบับสมบูรณ์ กลุ่มเป้าหมายคือผู้ปกครองหรือผู้ดูแลหลักของเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิสซึมสเปกตรัม อายุ 3–6 ปี จำนวน 5 ครอบครัว ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากศูนย์การศึกษาพิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความยากง่ายในการใช้งาน (System Usability Scale: SUS) และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ปกครองหลังการใช้นวัตกรรม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความยากง่ายในการใช้งานของกลุ่มเป้าหมายอยู่ที่ 82.00 คะแนน (SD = 5.52) ระดับยอดเยี่ยม และอยู่ในระดับยอมรับได้ ผู้ปกครองร้อยละ 80 รายงานความพึงพอใจในระดับ 4–5 คะแนนจากมาตรวัด 5 ระดับ โดยปัจจัยที่ผู้ปกครองพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ความง่ายในการใช้งานแพลตฟอร์ม LINE Official Account ที่คุ้นเคยการได้รับคำแนะนำรายบุคคลที่เฉพาะเจาะจงและรวดเร็ว และการลดลงของความรู้สึกโดดเดี่ยวในการดูแลเด็ก ข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง ได้แก่ การเพิ่มสื่อวิดีโอสาธิต ระบบแจ้งเตือนที่ยืดหยุ่น และฟีเจอร์สรุปพัฒนาการรายสัปดาห์ ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนถึงศักยภาพของการนำแพลตฟอร์มที่ผู้ใช้คุ้นเคยมาประยุกต์ใช้ในการโค้ชผู้ปกครองเด็กที่มีความต้องการพิเศษในบริบทไทย และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, นวัตกรรมการโค้ชผู้ปกครอง, แพลตฟอร์มดิจิทัล, ออทิซึมสเปกตรัม, ทักษะการสื่อสาร

Abstract

This research aimed to study parental satisfaction with a digital platform-based parent coaching innovation designed to train communication skills in young children with autism spectrum disorder (ASD). The study employed a Research and Development (R&D) design integrated with the ADDIE Model to ensure a systematic development process, divided into two main phases: analysis, development, and quality validation of the innovation; and trial implementation and refinement of the final version. The target group consisted

of parents or primary caregivers of young children aged 3–6 years with ASD, comprising 5 families selected through purposive sampling from a special education center. Data collection instruments included the System Usability Scale (SUS) and a post-use parent opinion and satisfaction interview. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, and qualitative data were analyzed through content analysis.

The results revealed that the target group's mean usability score was 82.00 (SD = 5.52), classified as an excellent and acceptable level. Eighty percent of parents reported satisfaction at levels 4–5 on a 5-point scale. The factors with the highest parental satisfaction were: ease of use of the familiar LINE Official Account platform, receipt of specific and prompt individualized guidance, and a reduction in feelings of isolation in caring for their child. Parental suggestions included adding demonstration video content, a more flexible notification system, and a weekly developmental summary feature. The findings reflect the potential of applying a familiar user platform to parent coaching for children with special needs in the Thai context and provide a framework for developing early intervention support services.

Keywords: Satisfaction, Parent Coaching Innovation, Digital Platform, Autism Spectrum Disorder, Communication Skills

บทนำ

ภาวะออทิซึมสเปกตรัม (Autism Spectrum Disorder: ASD) เป็นความผิดปกติทางพัฒนาการของระบบประสาทที่ส่งผลกระทบต่อเด็กและครอบครัวตลอดช่วงชีวิต ในปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราความชุกของเด็กที่มีภาวะออทิสซึมสเปกตรัม 9 ต่อ 1,000 คน (กรมสุขภาพจิต, 2567) ลักษณะเด่นของภาวะนี้ตามเกณฑ์คู่มือการวินิจฉัยและสถิติของโรคทางจิต (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition: DSM-5) ได้แก่ ความบกพร่องในการสื่อสารทางสังคมและพฤติกรรมซ้ำ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ (American Psychiatric Association, 2013) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน

การสื่อสารที่หากเด็กไม่ได้รับการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มที่เหมาะสมจะส่งผลกระทบระยะยาวต่อครอบครัวและสังคม

การฝึกทักษะการสื่อสารในบริบทธรรมชาติตามแนวทาง Naturalistic Developmental Behavioral Interventions (NDBIs) โดยเฉพาะการสอนการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ (Enhanced Milieu Teaching: EMT) ได้รับการยืนยันจากงานวิจัยว่าช่วยแก้ปัญหาการถ่ายโอนทักษะและส่งเสริมให้เด็กใช้ทักษะในชีวิตจริง (Kaiser & Hampton, 2017) ซึ่งผู้ปกครองถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในฐานะผู้ดำเนินการหลัก เนื่องจากผู้ปกครองเป็นผู้อยู่ใกล้ชิดเด็กมากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ผู้ปกครองส่วนใหญ่ถึงแม้จะมีความต้องการในการฝึกฝนทักษะการสื่อสารให้กับเด็กแต่ยังคงขาดความรู้และทักษะเฉพาะทาง รวมถึงการให้บริการแบบดั้งเดิมยังมีข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่าย เวลา สถานที่ และความต่อเนื่อง เทคโนโลยี Telepractice ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลจึงถูกนำมาใช้เพื่อลดข้อจำกัดเหล่านี้ (Gentile et al., 2022) โดยเฉพาะการเลือกใช้เครื่องมือที่ผู้ใช้คุ้นเคยในชีวิตประจำวันอย่างแอปพลิเคชัน LINE ซึ่งเป็นที่นิยมสูงสุดในไทยยังสามารถลดอุปสรรคด้านเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทิพยวารี เปลื้องนคร และคณะ, 2566) แม้จะมีงานวิจัยด้านการโค้ชผู้ปกครองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในต่างประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีช่องว่างทางองค์ความรู้ที่ชัดเจนในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะการนำแอปพลิเคชัน LINE Official Account มาบูรณาการกับกระบวนการโค้ชผู้ปกครองและการสอนการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ (EMT) เพื่อฝึกทักษะการสื่อสารของเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิซึมสเปคตรัม ซึ่งยังไม่มีการศึกษาอย่างเป็นระบบ การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อนวัตกรรมดังกล่าวจึงเป็นก้าวสำคัญในการพิสูจน์ความเป็นไปได้และความยอมรับของรูปแบบบริการในบริบทไทย

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงพัฒนานวัตกรรมการโค้ชผู้ปกครองผ่านแพลตฟอร์ม LINE Official Account โดยบูรณาการกระบวนการโค้ช 5 ขั้นตอนของ Rush และ Shelden (2020) เข้ากับการสอนการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ (EMT) ทั้งนี้การประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองถือเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ความสำเร็จและความยั่งยืนของนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อนวัตกรรมดังกล่าวในมิติการใช้งาน เนื้อหา และการสนับสนุนจากโค้ช เพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรมให้ตอบสนองความต้องการของครอบครัวอย่างยั่งยืน อีกทั้งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้เชี่ยวชาญในศูนย์การศึกษาพิเศษ

ผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบายในการขยายรูปแบบบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มที่เข้าถึงได้ทั่วประเทศ โดยเฉพาะสำหรับครอบครัวในพื้นที่ห่างไกลที่มีข้อจำกัดด้านการเดินทาง ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อนวัตกรรมดังกล่าวในมิติการใช้งาน เนื้อหา และการสนับสนุนจากโค้ช เพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรมให้ตอบสนองความต้องการของครอบครัวอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อนวัตกรรมการโค้ชผู้ปกครองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับฝึกทักษะการสื่อสารของเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิซึมสเปกตรัม

การทบทวนวรรณกรรม

1. การสอนการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ (Enhanced Milieu Teaching: EMT)

การฝึกทักษะการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ เป็นรูปแบบการฝึกทักษะการสื่อสารที่สอดแทรกไว้ในกิจวัตรประจำวันและการเล่น โดยเน้นให้เด็กเป็นผู้ริเริ่มการสื่อสารและใช้แรงจูงใจตามธรรมชาติของเด็กเป็นฐานในการเรียนรู้ เหมาะสำหรับเด็กที่มีความล่าช้าทางภาษาหรือใช้วิธีการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม ให้สามารถสื่อสารความต้องการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเริ่มจากการประเมินความสนใจของเด็กเพื่อนำมาวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ข้อ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อม การสร้างปฏิสัมพันธ์ และการกระตุ้นเตือนที่ใช้เทคนิคเฉพาะเพื่อกระตุ้นให้เด็กพูดหรือสื่อสารออกมาซึ่งสามารถเลือกใช้ตามความเหมาะสมและระดับความสามารถของเด็ก ได้แก่ การเป็นตัวแบบ (Modeling) การใช้คำถามหรือคำสั่ง (Mand-modeling) การหน่วงเวลา (Time Delay) และการสร้างโอกาส (Incidental Teaching) (Kaiser & Hampton, 2017)

2. การโค้ชผู้ปกครอง (Parent Coaching)

การโค้ชผู้ปกครองเป็นกระบวนการสร้างความรู้และทักษะให้ผู้ปกครองสามารถฝึกทักษะการสื่อสารของเด็กในบริบทธรรมชาติได้ด้วยตนเอง Rush และ Shelden (2020) เสนอวงจรการโค้ช 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนร่วมกัน การสังเกต การลงมือปฏิบัติ การสะท้อนคิด และการให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งสามารถปรับให้สอดคล้องกับบริบทของครอบครัวเพื่อให้เกิด

การฝึกที่สอดคล้องกับชีวิตจริง แนวทางการโค้ชที่มีประสิทธิภาพควรสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถ ไม่ชี้แนะโดยตรง เน้นการปฏิบัติจริง การมีส่วนร่วมและความยืดหยุ่น โดยโค้ชควรให้คำแนะนำเฉพาะบุคคล สร้างแรงจูงใจภายในและใช้วิธีการที่ส่งเสริมความมั่นใจและความเข้าใจของผู้ปกครอง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถถ่ายโอนทักษะไปใช้ได้จริงและต่อเนื่องในชีวิตประจำวันอย่างยั่งยืน งานวิจัยพบว่าการโค้ชช่วยลดความเครียดของผู้ปกครองและเพิ่มความสามารถในการฝึกเด็กอย่างมีนัยสำคัญ (Pellecchia et al., 2023)

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการโค้ชผู้ปกครอง

การให้บริการฝึกทักษะการสื่อสารทางไกล (Telepractice) คือกระบวนการส่งมอบบริการที่ครอบคลุมตั้งแต่การประเมินวินิจฉัย การรักษาฟื้นฟู ไปจนถึงการให้คำแนะนำแก่ครอบครัว วัตถุประสงค์หลักเพื่อทลายข้อจำกัดด้านสถานที่และเวลา ช่วยให้ผู้ที่มีความบกพร่องทางการสื่อความหมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านการพูด ภาษา หรือการได้ยิน สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพได้โดยไม่ต้องเดินทางมาสถานพยาบาล มีรูปแบบการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะตามจังหวะเวลาของปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ รูปแบบประสานเวลา (Synchronous) รูปแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous) รูปแบบผสมผสาน (Hybrid) ซึ่ง Telepractice ช่วยลดช่องว่างทางภูมิศาสตร์และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่ห่างไกลหรือมีรายได้น้อย การศึกษายืนยันว่าผู้ปกครองที่ได้รับการฝึกทางไกลมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นไม่ต่างจากการฝึกแบบตัวต่อตัว อีกทั้งยังช่วยลดความเครียดและเพิ่มความมั่นใจในการดูแลบุตรหลาน ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์การรักษาในระยะยาว นอกจากนี้การเลือกใช้แอปพลิเคชัน LINE ที่ผู้ปกครองไทยคุ้นเคยสามารถลดอุปสรรคด้านเทคโนโลยีสำหรับกลุ่มที่มีทักษะดิจิทัลจำกัดได้ รวมถึงไม่เสียค่าใช้จ่ายและเข้าถึงได้ง่ายจากฟีเจอร์ภายในที่หลากหลายกับการใช้ประโยชน์ ได้แก่ ข้อความทักทายเพื่อนใหม่ ริชเมนู (Rich Menu) การ์ดเมสเสจ ข้อความตอบกลับอัตโนมัติ และ AI Chatbot (Holtz et al., 2022; ทิพวารี เปลื้องนคร และคณะ, 2566)

4. ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อนวัตกรรมทางการศึกษาพิเศษ

ความพึงพอใจของผู้ปกครองเป็นตัวชี้วัดสำคัญของความสำเร็จและความยั่งยืนของนวัตกรรม งานวิจัยของ Gentile และคณะ (2022) พบว่านวัตกรรมการโค้ชผ่านสื่อดิจิทัลส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจและการรับรู้ความสามารถของผู้ปกครอง ซึ่งนิยมใช้แบบวัด

ความยากง่ายในการใช้งานระบบ (System Usability Scale: SUS) ที่ถูกพัฒนาโดย John Brooke ในปี ค.ศ. 1996 ท่ามกลางบริบทของอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ที่ต้องการเครื่องมือประเมินความสามารถในการใช้งาน (Usability) ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ในช่วงแรกเครื่องมือนี้ถูกเรียกว่าเครื่องมือแบบ Quick and Dirty เนื่องจากมีความสั้นกระชับและบริหารจัดการได้รวดเร็ว อย่างไรก็ตามการทดสอบซ้ำอย่างต่อเนื่องกว่าสองทศวรรษพิสูจน์ให้เห็นว่าแบบวัดความยากง่ายในการใช้งานระบบให้ผลลัพธ์ที่น่าเชื่อถือจนกลายเป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยคุณสมบัติสำคัญของแบบวัดความยากง่ายในการใช้งานระบบได้แก่ ความยืดหยุ่นสูงที่สามารถประเมินได้ตั้งแต่เว็บไซต์ แอปพลิเคชันไปจนถึงอุปกรณ์ทางการแพทย์ ความสะดวกในการดำเนินการทั้งผ่านแบบสอบถามออนไลน์หรือกระดาษโดยไม่สร้างภาระแก่ผู้ตอบ และความเสถียรของมาตรฐานที่ช่วยให้เปรียบเทียบคะแนนข้ามผลิตภัณฑ์หรือเปรียบเทียบก่อน-หลังการปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bangor et al., 2008)

จากทั้งหมดที่กล่าวมานั้นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้บูรณาการแนวคิดที่เกี่ยวข้องได้แก่ การสอนการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ (EMT) ซึ่งเป็นรูปแบบการฝึกทักษะการสื่อสารที่สอดแทรกในกิจวัตรประจำวันและการเล่น โดยใช้การริเริ่มของเด็กและแรงจูงใจตามธรรมชาติเป็นฐาน ผ่านเทคนิคการเป็นตัวแบบ การใช้คำถามหรือคำสั่ง การหน่วงเวลา และการสร้างโอกาส การโค้ชผู้ปกครองตามแนวทางของ Rush และ Shelden (2020) ซึ่งเป็นกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนร่วมกัน การสังเกต การลงมือปฏิบัติ การสะท้อนคิด และการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้ปกครองในการฝึกเด็กในบริบทจริง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านการให้บริการทางไกล (Telepractice) ที่ช่วยทลายข้อจำกัดด้านสถานที่และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการนำแอปพลิเคชัน LINE ที่คุ้นเคยและเข้าถึงได้ฟรีมาใช้กับผู้ปกครองไทย และความพึงพอใจของผู้ปกครองในฐานะตัวชี้วัดความยั่งยืนของนวัตกรรม วัดผลด้วยแบบประเมินความยากง่ายของการใช้สื่อที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยบูรณาการร่วมกับกระบวนการ ADDIE Model เพื่อให้การพัฒนานวัตกรรมมีความเป็นระบบโดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 2 ระยะสำคัญ ได้แก่

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ พัฒนา และตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรม (R1D1)

1.1 การวิจัย (Research: R1): ดำเนินการในขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ปกครอง รวมถึงกระบวนการโค้ชและการสอนการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ (Enhanced Milieu Teaching: EMT) จากการทบทวนวรรณกรรม

1.2 การพัฒนา (Development: D1): ดำเนินการในขั้นการออกแบบ (Design) และการพัฒนา (Development) โดยนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำร่างนวัตกรรมต้นแบบและตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) และความเหมาะสมของสื่อ (SAM)

ระยะที่ 2 การทดลองใช้และปรับปรุงนวัตกรรมฉบับสมบูรณ์ (R2D2)

2.1 การวิจัย (Research: R2): ดำเนินการในขั้นการนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) โดยนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มเป้าหมายเป็นเวลา 2 สัปดาห์ เพื่อสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมตามกระบวนการโค้ช และศึกษาความยากง่ายของการใช้งานนวัตกรรมผ่านระบบการยอมรับเทคโนโลยี (SUS)

2.2 การพัฒนา (Development: D2): ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการทดลองใช้และการสะท้อนคิดของผู้ปกครอง เพื่อนำมาปรับปรุงนวัตกรรมและสรุปผลการพัฒนานวัตกรรมการโค้ชผู้ปกครองฉบับสมบูรณ์ คือการวิเคราะห์ พัฒนา และตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรมและการทดลองใช้และปรับปรุงนวัตกรรมฉบับสมบูรณ์

กลุ่มเป้าหมาย ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลหลักของเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิซึมสเปกตรัม จำนวน 5 ครอบครัว ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์คุณสมบัติ ด้านเด็กเป็นเด็กที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ว่ามีภาวะออทิซึมสเปกตรัม มีอายุระหว่าง 3–6 ปี กำลังรับบริการฝึกพูดโดยครู ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้รับการประเมินตามแบบประเมินพัฒนาการด้านภาษาจากครูฝึกพูดว่ามีพัฒนาการการแสดงออกทางภาษาอยู่ในช่วงอายุไม่ต่ำกว่า 1-2 ปี และมีระดับความสามารถทางการสื่อสารจากการสอบถามผู้ปกครองอยู่ในระยะที่มีความเข้าใจภาษาแต่ยังมีข้อจำกัดด้านภาษาพูด สามารถออกเสียงเป็นคำสั้น ๆ แต่ยังไม่สามารถประยุกต์ใช้คำศัพท์ในบริบทต่าง ๆ ได้ ด้านผู้ปกครองเป็นผู้ดูแลหลักที่อาศัยอยู่กับเด็กและมีส่วนร่วมในการทำกิจวัตรประจำวันร่วมกับเด็กเป็นประจำทุกวันอย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวัน มีทักษะพื้นฐานในการใช้งานสมาร์ตโฟน สามารถบันทึกวิดีโอ

ใช้งานแอปพลิเคชัน LINE เพื่อการสื่อสารได้ และมีความสมัครใจในการเข้าร่วมกระบวนการโค้ชในระยะเวลาที่กำหนด

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการโดยคำนึงถึงสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นสำคัญ ก่อนเริ่มกระบวนการโค้ช ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนและระยะเวลาการเข้าร่วม รวมถึงประโยชน์และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นให้ผู้ปกครองทราบอย่างครบถ้วนและเข้าใจได้ง่าย ผู้ปกครองทุกรายได้รับสิทธิ์ในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ โดยปราศจากการบังคับหรือชักจูงใด ๆ และสามารถถอนตัวออกจากการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่มีผลกระทบต่อการรับบริการที่เด็กได้รับอยู่ ทั้งนี้ผู้ปกครองที่ยินยอมเข้าร่วมได้ลงนามในแบบฟอร์มการยินยอมเข้าร่วมการวิจัยก่อนเริ่มกระบวนการวิจัย

ในด้านการรักษาความลับและความเป็นส่วนตัว ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากผู้เข้าร่วมวิจัย ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ปกครองและเด็ก วิดีโอการฝึก และผลการสัมภาษณ์ ถูกเก็บรักษาไว้อย่างเป็นความลับ โดยในการนำเสนอผลการวิจัยจะใช้รหัสแทนชื่อจริง (เช่น ครอบครัว A–E) เพื่อป้องกันการระบุตัวตน ข้อมูลทั้งหมดจัดเก็บในอุปกรณ์ที่มีรหัสผ่านป้องกัน เข้าถึงได้เฉพาะผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องเท่านั้น และจะถูกลบทำลายเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานการวิจัย

การกำหนดกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 ครอบครัว มุ่งเน้นการศึกษาเชิงลึกรายบุคคลมากกว่าการสรุปอ้างอิงในวงกว้างเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถติดตามและสังเกตพฤติกรรมได้อย่างละเอียดนอกจากนี้กระบวนการโค้ชผู้ปกครองโดยธรรมชาติเป็นการทำงานแบบรายบุคคล ต้องการความใส่ใจและการปรับแผนให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละครอบครัว ได้แก่ ระดับทักษะของเด็ก กิจวัตรประจำวัน และความพร้อมของผู้ปกครอง การรายงานผลเชิงลึกรายครอบครัวจึงเป็นหัวใจสำคัญของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถติดตามกระบวนการโค้ชได้อย่างใกล้ชิด วิเคราะห์ผลลัพธ์ได้อย่างละเอียดในระดับรายครอบครัว และนำข้อค้นพบไปปรับปรุงนวัตกรรมได้อย่างตรงจุด ก่อนขยายการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไป

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบวัดความยากง่ายในการใช้งานระบบ (SUS) มีข้อคำถามที่กำหนดไว้แล้ว 10 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการแปลข้อความจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยโดยใช้วิธีการแปลย้อนกลับ (Back Translation) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของความหมาย จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและด้านการวัดผลพิจารณาความเหมาะสมของถ้อยคำก่อนนำไปใช้จริง ส่วนแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นผ่านการตรวจสอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณา

ความครอบคลุมและความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์ความคิดเห็นและความพึงพอใจหลังการใช้งานนวัตกรรม

การรวบรวมข้อมูล

หลังจากทดลองใช้นวัตกรรม ผู้ปกครองประเมินความยากง่ายของนวัตกรรมหลังการทดลองใช้ 2 สัปดาห์โดยให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและแปลผลโดยใช้คำคุณศัพท์บรรยาย ร่วมกับระดับการยอมรับได้ เนื่องจากความชัดเจนของคำนิยามระดับคุณภาพที่เชื่อมโยงกับความสามารถในการใช้งานและแสดงให้เห็นถึงการตัดสินความพร้อมในการใช้งานของระบบ รวมถึงรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้ปกครองแต่ละครอบครัว

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลที่ได้มาปรับมาตรวัดจาก 1–5 ให้เป็น 0–100 โดยสำหรับข้อเลขคี่ให้นำคะแนนที่ผู้ตอบเลือกลบด้วย 1 และสำหรับข้อเลขคู่ให้นำ 5 ลบด้วยคะแนนที่ผู้ตอบเลือก จากนั้นนำคะแนนที่ปรับแล้วทั้ง 10 ข้อมาบวกกัน และคูณด้วย 2.5 เพื่อนำมาแปลผลคำคุณศัพท์บรรยายร่วมกับระดับการยอมรับได้ รวมถึงจำแนกข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นหมวดหมู่ และวิเคราะห์หาข้อค้นพบสำคัญจากคำตอบที่ได้รับโดยพิจารณาถึงความซ้ำของประเด็นที่เกิดขึ้นตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลอื่น ๆ

ผลการวิจัย

ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อนวัตกรรมการโค้ชผู้ปกครองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับฝึกทักษะการสื่อสารของเด็กปฐมวัยที่มีภาวะออทิซึมสเปคตรัม แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผลการประเมินความยากง่ายในการใช้งาน (SUS) และผลการสัมภาษณ์ความพึงพอใจของผู้ปกครองจำแนกตามประเด็น

1. ผลการประเมินความยากง่ายในการใช้งาน (SUS)

จากการประเมินด้วยแบบประเมินความยากง่ายในการใช้งาน (SUS) พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 ครอบครัวอยู่ที่ 82.00 คะแนน (SD = 5.70) อยู่ในระดับยอดเยี่ยม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คะแนนความยากง่ายในการใช้งานของแต่ละครอบครัว

รหัสครอบครัว	คะแนน SUS	แปลผลคำคุณศัพท์บรรยาย	แปลผลระดับการยอมรับได้
A	82.5	ยอดเยี่ยม	ยอมรับได้
B	72.5	ดี	ยอมรับได้
C	87.5	ยอดเยี่ยมที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	ยอมรับได้
D	85	ยอดเยี่ยมที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	ยอมรับได้
E	82.5	ยอดเยี่ยม	ยอมรับได้
เฉลี่ย	**82**	**ยอดเยี่ยม**	**ยอมรับได้**

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนน SUS ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 ครอบครัวอยู่ที่ 82.00 คะแนน (SD = 5.70) ซึ่งเมื่อแปลผลตามเกณฑ์คำคุณศัพท์อยู่ในระดับยอดเยี่ยม และเมื่อพิจารณาตามระดับการยอมรับได้ของทุกครอบครัวอยู่ในระดับยอมรับได้ทั้งหมด เมื่อวิเคราะห์รายครอบครัวพบว่าครอบครัว C ให้คะแนนสูงสุด 87.5 คะแนน อยู่ในระดับยอดเยี่ยมที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในขณะที่ครอบครัว B ได้คะแนนต่ำสุดที่ 72.5 คะแนน แต่ยังคงอยู่ในระดับดีและยอมรับได้ตามเกณฑ์การแปลผล ในส่วนของวิเคราะห์รายข้อ พบว่าข้อที่ได้คะแนนรวมสูงที่สุดคือข้อ 1 (ฉันคิดว่าฉันอยากจะใช้แพลตฟอร์มนี้อย่างสม่ำเสมอ) รองลงมาคือข้อ 3 (ฉันคิดว่าแพลตฟอร์มนี้ใช้งานง่าย) และข้อ 5 (ฉันพบว่าฟังก์ชันต่าง ๆ ในแพลตฟอร์มนี้มีการจัดวางไว้อย่างเหมาะสม) ในขณะที่ข้อคำถามด้านลบที่ได้คะแนนรวมสูงที่สุดคือข้อ 4 (ฉันคิดว่าฉันอาจจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ใช้งานแพลตฟอร์มนี้ได้)

2. ผลการสัมภาษณ์ความพึงพอใจจำแนกตามประเด็น

ผู้ปกครองให้คะแนนความพึงพอใจโดยรวมหลังการใช้นวัตกรรมจากการสัมภาษณ์โดยใช้มาตรวัด 1–5 คะแนน ได้ค่าเฉลี่ย 4.20 คะแนน (SD = 0.84) โดยครอบครัว C และ D ให้คะแนนสูงสุดที่ 5 คะแนน ครอบครัว A และ E ให้คะแนน 4 คะแนน และครอบครัว B ให้คะแนนต่ำสุดที่ 3 คะแนน เมื่อจำแนกผลตามประเด็นพบดังนี้

ด้านการใช้งานแพลตฟอร์ม ผู้ปกครองทุกรายรายงานว่าแพลตฟอร์ม LINE Official Account ใช้งานได้ง่ายเนื่องจากคุ้นเคยอยู่แล้วในชีวิตประจำวัน โดยครอบครัว C ระบุว่าไม่ต้องเรียนรู้วิธีการใช้งานใหม่ ซึ่งช่วยลดความกังวลและทำให้สามารถมุ่งความสนใจไปที่กระบวนการโค้ชได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม ครอบครัว B รายงานความยากลำบากในช่วงเริ่มต้นจากการที่ยังไม่คุ้นชินกับระบบการส่งวิดีโอ ประกอบกับมีภาระดูแลผู้สูงอายุควบคู่กัน

ด้านเนื้อหาและกระบวนการโค้ช ผู้ปกครองส่วนใหญ่พึงพอใจกับเนื้อหาที่ได้รับในระดับสูง โดยครอบครัว A ต้องการวิดีโอตัวอย่างประกอบเพิ่มเติม ซึ่งเป็นสื่อที่จะช่วยลดช่องว่างระหว่างการเข้าใจเนื้อหาในทางทฤษฎีกับการลงมือปฏิบัติจริง ส่วนครอบครัว E ต้องการขยายระยะเวลาการฝึก สะท้อนว่าเริ่มรู้สึกถึงประสิทธิผลของโปรแกรมแต่ยังต้องการเวลามากกว่านี้เพื่อให้ทักษะมั่นคง

ด้านการสนับสนุนจากโค้ช การได้รับคำแนะนำรายบุคคลที่เฉพาะเจาะจงและรวดเร็วเป็นองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินสูงสุดจากการสัมภาษณ์ในทุกครอบครัว ครอบครัว D เน้นความพึงพอใจในภาพรวมทั้งการใช้งาน เนื้อหา และการสนับสนุน โดยระบุว่าการลดลงของความรู้สึกโดดเดี่ยวในการดูแลเด็กเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญที่ไม่ได้คาดหวังไว้ล่วงหน้า

อภิปรายผล

ประเด็นที่ 1 ความง่ายในการใช้งานและการยอมรับเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนน SUS อยู่ที่ 82.00 คะแนน (SD = 5.70) ระดับยอดเยี่ยม สะท้อนให้เห็นว่าการเลือกใช้ LINE Official Account แทนการพัฒนาแอปพลิเคชันใหม่เป็นการตัดสินใจด้านการออกแบบที่ถูกต้อง สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Holtz และคณะ (2022) และทิพยวารี เปลื้องนคร และคณะ (2566) ที่ว่าเครื่องมือที่คุ้นเคยช่วยลดอุปสรรคด้านเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีทักษะดิจิทัลจำกัด

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจสูงสุด ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการให้คำแนะนำรายบุคคลที่เฉพาะเจาะจงและรวดเร็วเป็นองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินสูงสุดจากการสัมภาษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Garnett และคณะ (2022) ที่พบว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับได้รับคะแนนความพึงพอใจสูงสุดในบรรดาองค์ประกอบทั้งหมดของการโค้ชออนไลน์ คุณลักษณะที่ผู้ปกครองให้คุณค่าสูงสุดคือความเฉพาะเจาะจงและความรวดเร็ว ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบเชิงโครงสร้างของ Telepractice ผ่านระบบไม่ประสาน

เวลาเหนือกว่าการบริการแบบดั้งเดิม นอกจากนี้ผลลัพธ์ที่ผู้ปกครองรายงานถึงการลดลงของความรู้สึกโดดเดี่ยวในการดูแลเด็กยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gentile และคณะ (2022) ที่พบว่าโปรแกรมโค้ชผ่านดิจิทัลช่วยเพิ่มความรู้สึกมีพลังและลดความเครียดของผู้ปกครองเด็กที่มีภาวะออทิซึมสเปคตรัมได้อย่างมีนัยสำคัญ

ประเด็นที่ 3 ความท้าทายและแนวทางพัฒนา สำหรับครอบครัว B ที่ให้คะแนนต่ำสุดที่ 3 คะแนน รายงานความยากลำบากในช่วงเริ่มต้นใช้งาน ประกอบกับมีภาระดูแลผู้สูงอายุควบคู่กัน สะท้อนให้เห็นว่านวัตกรรมยังต้องพัฒนาระบบรองรับผู้ปกครองที่มีภาระซับซ้อน และควรเพิ่มสื่อแนะนำการใช้งานในรูปแบบ Infographic หรือวิดีโอสาธิตสำหรับผู้ใช้งานครั้งแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pellecchia และคณะ (2023) ที่เน้นความสำคัญของการปรับกระบวนการโค้ชให้ยืดหยุ่นตามบริบทของแต่ละครอบครัว

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ พบว่าผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมการโค้ชผู้ปกครองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยคะแนนความยากง่ายในการใช้งาน อยู่ที่ 82 คะแนน ระดับยอดเยี่ยม และคะแนนความพึงพอใจโดยรวมเฉลี่ย 4.20 จาก 5 ปัจจัยสำคัญของความพึงพอใจ ได้แก่ ความคุ้นเคยกับแพลตฟอร์ม LINE การได้รับคำแนะนำรายบุคคลที่รวดเร็วและเฉพาะเจาะจง ความยืดหยุ่นในการใช้งาน และการเห็นพัฒนาการของเด็ก ส่วนข้อเสนอแนะในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ครูและผู้เชี่ยวชาญในศูนย์การศึกษาพิเศษควรนำนวัตกรรมไปใช้เสริมการให้บริการแบบดั้งเดิม พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เฉพาะเจาะจงและรวดเร็ว ผู้บริหารควรพัฒนานวัตกรรมนี้เป็นต้นแบบสำหรับบูรณาการในระบบบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของศูนย์การศึกษาพิเศษทั่วประเทศ **2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนานวัตกรรม** ควรเพิ่มสื่อวิดีโอสาธิต พัฒนาระบบแจ้งเตือนที่ยืดหยุ่น และเพิ่มฟีเจอร์สรุปพัฒนาการรายสัปดาห์ ในส่วนของการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลาย ขยายระยะเวลาโปรแกรมเป็น 4–6 สัปดาห์ และวัดผลความพึงพอใจในระยะติดตามผล 1–2 เดือนหลังสิ้นสุดโปรแกรม เพื่อประเมินความคงทนของผลลัพธ์และความพึงพอใจในระยะยาว **3. ข้อจำกัดของการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา ได้แก่ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เล็ก (n=5) ซึ่งเหมาะสมสำหรับขั้นตอน Try-out

แต่ยังไม่สามารถนำผลไปสรุปอ้างอิงในวงกว้างได้ และกลุ่มตัวอย่างที่มาจากศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งเดียวอาจจำกัดความหลากหลายของบริบทครอบครัว

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2567). อัตราป่วยรายใหม่และความชุกของความผิดปกติของพัฒนาการที่กระจายไปทุกด้าน (โรคออทิสติก) ปี พ.ศ. 2566 – 2567. เรียกใช้เมื่อ 12 มกราคม 2569 จาก https://dmh-elibrary.org/items/show/1801

ทิพยวารี เปลื้องนคร, พัชรินทร์ เดชเกตุ, ทิพวาริน โอภาสเสรีผดุง, เนาวรัตน์ นิลสุวรรณโฆษิต, ปราณี ศิริชื่นวิจิตร, ณัฐมณฑ์ ชูเดชา, กนกพร ยลวงศ์, สรินยา ภัคโชค และ ณิชากร โชคบุญดี. (2566). ผลของการให้บริการฝึกพูดผ่านระบบการฝึกพูดออนไลน์. Ramathibodi Medical Journal, 46(1), 23–31. https://doi.org/10.33165/rmj.2023.46.1.258134

American Psychiatric Association. (2013). DSM-5TM Guidebook The Essential Companion to the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition. American Psychiatric Publishing.

Bangor, A., Kortum, P. T., and Miller, J. T. (2008). An Empirical Evaluation of the System Usability Scale. International Journal of Human–Computer Interaction, 24(6), 574–594. https://doi.org/10.1080/10447310802205776

Gentile, M., Messineo, L., La Guardia, D., Arrigo, M., Citta, G., Ayala, A., Cusimano, G., Martines, P., Mendolia, G., and Allegra, M. (2022). A Parent-Mediated Telehealth Program for Children with Autism Spectrum Disorder: Promoting Parents' Ability to Stimulate the Children's Learning, Reduce Parenting Stress, and Boost Their Sense of Parenting Empowerment. J Autism Dev Disord, 52(12), 5285–5300. https://doi.org/10.1007/s10803-022-05482-6

Garnett, R., Davidson, B., and Eadie, P. (2022). Parent perceptions of a group telepractice communication intervention for autism. Autism Dev Lang Impair, 7, 23969415211070127. https://doi.org/10.1177/23969415211070127

Kaiser, A. P., & Hampton, L. H. (2017). Enhanced milieu teaching. In R. J. McCauley, M. E. Fey, & R. Gillam (Eds.), Treatment of language disorders in children (pp. 87–119). Brookes Publishing.

Holtz, B., Mitchell, K., Hirko, K., and Ford, S. (2022). Using the Technology Acceptance Model to Characterize Barriers and Opportunities of Telemedicine in Rural Populations: Survey and Interview Study. JMIR Form Res, 6(4), e35130. https://doi.org/10.2196/35130

Pellecchia, M., Mandell, D. S., Beidas, R. S., Dunst, C. J., Tomczuk, L., Newman, J., & Stahmer, A. C. (2023). Parent coaching in early intervention for autism spectrum disorder: A brief report. J Early Interv, 45(2), 185–197. https://doi.org/10.1177/10538151221095860

Rush, D. D., & Shelden, M. L. (2020). The early childhood coaching handbook. Paul H. Brookes Publishing.

แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2*

GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF COLLABORATIVE NETWORKS AMONG EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กนกวรรณ มีสัตย์[1] และ ชมแข พงษ์เจริญ[2]

Kanokwan Meesat[1] and Chomkae Phongcharoen[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

[1-2]Rajapruk University, Thailand

Corresponding Author's Email: kanokwanmeesat23@gmail.com

วันที่รับบทความ : 25 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 28 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 30 พฤษภาคม 2569

Received 25 May 2026; Revised 28 May 2026; Accepted 30 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 310 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มแบบเป็นระบบ และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน

Citation:

*กนกวรรณ มีสัตย์ และ ชมแข พงษ์เจริญ. (2569). แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1745-1762.

Kanokwan Meesat and Chomkae Phongcharoen. (2026). Guidelines For The Management Of Collaborative Networks Among Educational Institutions Under The Office Of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1745-1762.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .67–1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการรับรู้มุมมองร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา ควรส่งเสริมการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม การมีส่วนร่วมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: แนวทางการบริหาร, การจัดการเครือข่ายความร่วมมือ, คุณภาพสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the collaborative network management of educational institutions under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2; 2) compare the collaborative network management of educational institutions based on teachers' opinions classified by gender, age, educational level, school size, and work experience; and 3) propose guidelines for collaborative network management of educational institutions. The sample group consisted of 310 teachers under the Office of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, selected through stratified random sampling and systematic random sampling, and 5 key informants for interviews. The research instruments included interview forms and questionnaires with content validity ranging from .67–1.00 and a reliability coefficient of .99. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), Least Significant

Difference (LSD) test, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) the collaborative network management of educational institutions was overall at a high level. The aspect with the highest mean was shared perception, followed by interaction and knowledge exchange, participation, and shared vision; 2) teachers with different gender, age, educational level, and school size showed no significant differences in opinions, whereas teachers with different work experience showed statistically significant differences at the .05 level; and 3) the guidelines for collaborative network management of educational institutions should emphasize establishing a shared vision, promoting participation through digital platforms, and encouraging continuous communication and knowledge exchange in order to effectively improve educational quality in the digital era.

Keyword: Management Guidelines, Collaborative Network Management, Educational Quality

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิต เศรษฐกิจ และระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารและการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก พร้อมทั้งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

อย่างไรก็ตาม แม้แนวคิดการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือจะได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านเทคโนโลยี บุคลากร และระบบการประสานงาน โดย UNESCO (2021)

ชี้ให้เห็นว่าความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากรดิจิทัลและการเข้าถึงเทคโนโลยีเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขณะเดียวกัน ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2565) ยังกล่าวว่าผู้บริหารและครูบางส่วนยังขาดทักษะและความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้การดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือขาดความต่อเนื่อง และไม่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สำหรับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แม้สถานศึกษาในภาพรวมจะมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี แต่ยังพบปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนบางกลุ่มสาระที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ รวมทั้งมีนักเรียนด้อยโอกาสและนักเรียนยากจนจำนวนมาก ซึ่งส่งผลต่อโอกาสทางการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ สถานศึกษายังเผชิญปัญหาความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์ดิจิทัล ระบบอินเทอร์เน็ต และความแตกต่างด้านทรัพยากรระหว่างโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ตลอดจนการขาดกลไกความร่วมมือที่ชัดเจนระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ทำให้การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในยุคดิจิทัลยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาระบบความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและภาคีเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู และหน่วยงานทางการศึกษาในการนำไปใช้กำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 รวมทั้งสิ้น 1,576 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 63 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 310 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie และ Morgan (1970 อ้างในลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) ซึ่งแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและการใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสม

2) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67-1.00

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเครื่องมือฉบับนี้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99

4) นำผลการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดไว้

5) ผู้วิจัยสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 ฉบับ ได้รับกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

3.3 ผู้วิจัยทำหนังสือขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอนัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.4 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวันเวลา และสถานที่ตามนัดหมาย

3.5 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562)

ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับน้อย

ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที่ (t-test แบบ Independent) และกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี (Least Significant Difference: LSD) เมื่อพบว่ามีความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.4 ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

(n = 310)

ด้านที่	การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ	$\bar{X}$	SD	แปลค่า	อันดับ
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.30	.52	มาก	4
2	ด้านการมีส่วนร่วม	4.34	.60	มาก	3
3	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	4.35	.53	มาก	2
4	ด้านการมีมุมมองร่วมกัน	4.36	.55	มาก	1
	รวม	**4.34**	**.53**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34, SD = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีมุมมองร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการมีวิสัยทัศร่วม ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา โดยจำแนกตามสภานภาพส่วนบุคคล

(n = 310)

การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ	สถานภาพส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	ขนาดสถานศึกษา
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	.89	.68	.24	.02*	.08
2. ด้านการมีส่วนร่วม	.65	.31	.10	.01**	.50
3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน	.26	.38	.71	.04*	.40
4. ด้านการรับรู้มุมมองร่วมกัน	.80	.33	.45	.03*	.22
ภาพรวม	**.61**	**.49**	**.30**	**.02***	**.26**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการรับรู้มุมมองร่วมกัน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้ ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครู บุคลากร นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องมีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาร่วมกันในยุคดิจิทัล โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์บริบท ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการวิเคราะห์ SWOT ผู้บริหารควรสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

พร้อมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน อีกทั้งควรนำหลัก PDCA มาใช้ในการวางแผน ดำเนินงาน ติดตาม และพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2) การสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผล เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของเครือข่าย ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารแบบเปิดกว้าง และมอบหมายบทบาทตามศักยภาพของแต่ละบุคคล พร้อมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ ควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและประสานงาน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและยกย่องผู้มีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนเครือข่ายให้เข้มแข็งและบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาในเครือข่ายควรมุ่งสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ครูและบุคลากรได้แบ่งปันองค์ความรู้ นวัตกรรม และแนวปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่องทั้งรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ โดยอาศัยวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นพื้นฐานสำคัญ ควรส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสาร ประชุม แลกเปลี่ยนข้อมูล และจัดเก็บองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของเครือข่าย อีกทั้งควรพัฒนาทักษะดิจิทัล ระบบจัดการความรู้ ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายอย่างยั่งยืน

4) การรับรู้และความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกเครือข่ายช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและตระหนักในบทบาทของตนเอง ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนการตัดสินใจอย่างโปร่งใส รวมทั้งพัฒนาทักษะดิจิทัล การรู้เท่าทันสื่อ และความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลและดำเนินงานร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง

5) การดำเนินงานของเครือข่ายความร่วมมือในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรพัฒนาจากการสื่อสารเพื่อแจ้งข้อมูล ไปสู่การทำงานร่วมกันเชิงรุกที่สมาชิกทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกัน โดยมุ่งสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของ

ผู้บริหาร ครู และบุคลากร เพื่อเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและประสานงาน นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาระบบดิจิทัลกลางสำหรับการสื่อสาร จัดเก็บข้อมูล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงและการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับรู้มุมมองร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย ทั้งด้านเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา สำราญกิจ (2566) ที่พบว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจำเป็นต้องอาศัยการกำหนดเป้าหมายร่วม การสร้างความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงาน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ European Agency for Special Needs and Inclusive Education (2025) ที่พบว่า การทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหลายภาคส่วนต้องอาศัยการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจร่วม และการกำหนดบทบาทร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถดำเนินงานและประสานความร่วมมือไปในทิศทางเดียวกัน

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกเครือข่ายมีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนภารกิจของเครือข่ายให้บรรลุผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกในเครือข่ายมีความเข้าใจตรงกันและสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออระญา ปะภาวะเต (2564) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา สำราญกิจ (2566) ที่พบว่า การกำหนด

วิสัยทัศน์ร่วมช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดความร่วมมือและมีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน

2) ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกเครือข่ายพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงานของเครือข่าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของสมาชิกทุกภาคส่วน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย ส่งผลให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อภารกิจของเครือข่าย และพร้อมให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ฤทธิแสง (2562) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมและความร่วมมือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารเครือข่ายสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา สำราญกิจ (2566) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายและการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกเครือข่ายมีการติดต่อประสานงานระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้ความสำคัญกับการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์มาใช้ในการประชุม ประสานงาน และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ส่งผลให้สมาชิกสามารถสื่อสารและพัฒนางานร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา สำแดงไชย ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และ ไชยา ภาวะบุตร (2567) ที่พบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศร่วมกันช่วยพัฒนาการทำงานของเครือข่าย รวมทั้งสอดคล้องกับ Poortman Brown และ Schildkamp (2022) ที่พบว่า เครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน

4) ด้านการรับรู้มุมมองร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกเครือข่ายมีจิตสำนึกร่วมกันในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของเครือข่าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ และการสร้างความเข้าใจร่วมกันผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวและพร้อมร่วมมือกันในการขับเคลื่อนภารกิจของเครือข่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา สำราญกิจ (2566) ที่พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและการมีส่วนร่วมของสมาชิกช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงาน และ

สอดคล้องกับ European Agency for Special Needs and Inclusive Education (2025) ที่พบว่า การทำงานแบบเครือข่ายจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสาร ความเข้าใจร่วมกัน และการกำหนดบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานร่วมกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้าน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาดำเนินงานภายใต้นโยบายและแนวทางเดียวกัน ทำให้ครูทุกคนมีบทบาท หน้าที่ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเครือข่ายใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาพร แก่นท้าว และกฤตฎ์ ชมภูวิเศษ (2568) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2) ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทุกช่วงวัยปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย แนวทาง และเป้าหมายเดียวกันของหน่วยงานต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา สำราญกิจ (2566) ที่พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3) ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทุกสถานศึกษาดำเนินงานภายใต้นโยบาย แนวทาง และมาตรฐานเดียวกันของหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้ครูมีประสบการณ์และการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารเครือข่ายในลักษณะใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา สำราญกิจ (2566) ที่พบว่า สถานศึกษาต่างขนาดมีการดำเนินงานตามนโยบายและมาตรฐานเดียวกันของหน่วยงานต้นสังกัด

4) ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทุก

คนปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย มาตรฐาน และแนวทางเดียวกันของหน่วยงานต้นสังกัด อีกทั้งสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างเท่าเทียม ส่งผลให้ครูมีความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานเครือข่ายในลักษณะใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา สำราญกิจ (2566) ที่พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

5) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูแต่ละช่วงประสบการณ์มีโอกาสในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม และการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ระดับปานกลางมักสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานร่วมกันได้ดี ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์สูงอาจคุ้นเคยกับรูปแบบการดำเนินงานเดิมมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา สำแดงไชย ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และ ไชยา ภาวะบุตร (2567) และ Poortman (2022) ที่พบว่า ประสบการณ์และบริบทการทำงานมีผลต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย

3. แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ควรมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายมีความเข้าใจเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และขับเคลื่อนการดำเนินงานของเครือข่าย พร้อมเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารเครือข่ายในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการสื่อสาร การใช้ข้อมูลร่วมกัน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออระญา ปะภาวะเต (2564) และ ยุทธนา สำราญกิจ (2566) ที่พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและการใช้ข้อมูลสารสนเทศช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ด้านการมีส่วนร่วม ควรมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายทุกภาคส่วนมีบทบาทในการร่วมคิด วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมแก้ไขปัญหาผ่านช่องทางและแพลตฟอร์มดิจิทัลที่หลากหลาย เพื่อสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันในการ

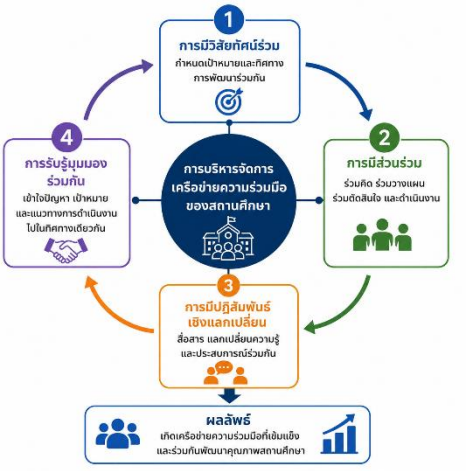
ขับเคลื่อนเครือข่าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารเครือข่ายในยุคดิจิทัลต้องอาศัยความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประสานงานของสมาชิกทุกฝ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ฤทธิแสง (2562) และ Azorin (2022) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันของสมาชิกเครือข่ายช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน ควรมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ที่หลากหลาย พร้อมสนับสนุนกิจกรรมในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้สมาชิกสามารถเรียนรู้และพัฒนางานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารเครือข่ายในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา สำแดงไชย ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และ ไชยา ภาวะบุตร (2567) และ Poortman (2022) ที่พบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดร่วมกันช่วยพัฒนาการทำงานและการปฏิบัติงานของสมาชิกในเครือข่าย

4) ด้านการรับรู้มุมมองร่วมกัน ควรมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายมีความเข้าใจปัญหา เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสะท้อนมุมมอง และการสื่อสารร่วมกันผ่านรูปแบบดิจิทัล เพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารเครือข่ายในยุคดิจิทัลต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในการรับรู้ปัญหาและบริบทของการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา สำราญกิจ (2566) และ European Agency for Special Needs and Inclusive Education (2025) ที่พบว่า การกำหนดเป้าหมายร่วม การสื่อสาร และการสร้างความเข้าใจร่วมกันช่วยให้สมาชิกเครือข่ายสามารถประสานความร่วมมือและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญได้ทั้งหมด 4 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ สนับสนุนการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายสามารถประสานความร่วมมือและร่วมกันพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน โดยสรุปข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ **1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้** 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิกเครือข่าย โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศในการสื่อสารและขับเคลื่อนการดำเนินงานของเครือข่าย 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายทุกฝ่ายในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินงาน ผ่านช่องทางและแพลตฟอร์มดิจิทัลที่หลากหลาย เพื่อสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา 3) สถานศึกษาควรสนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกเครือข่าย โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดี ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาการดำเนินงานร่วมกันของเครือข่าย

4) สถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างความเข้าใจและการรับรู้มุมมองร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย ผ่านกระบวนการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกสามารถประสานความร่วมมือและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และขนาดใหญ่ เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา 2) ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 3) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

ชฎาพร แก่นท้าว และกฤตฎ์ ชมภูวิเศษ. (2568). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4(2), 273-288.

ทินกร เผ่ากันทะ, และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4(2), 37-46.

นฤมล ฤทธิแสง. (2562). การบริหารเครือข่ายสถานศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุทธนา สำราญกิจ. (2566). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานสถานศึกษาสีขาวปลอดยาเสพติดและอบายมุขสู่ความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภมาส อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

วิจิตรา สำแดงไชย, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และไชยา ภาวะบุตร. (2567). การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(1), 67-76.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ออระญา ปะภาวะเต. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Azorin, C. (2022). Educational collaborative networks in international contexts. Educational Research.

European Agency for Special Needs and Inclusive Education. (2025). Cross-sector collaboration for inclusive education systems. European Agency for Special Needs and Inclusive Education.

Poortman, C. L., Brown, C., & Schildkamp, K. (2022). Professional learning networks: A conceptual model and research opportunities. Educational Research, 64(1), 95–112.

UNESCO. (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. UNESCO.

แนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*

DEVELOPMENT GUIDELINES FOR THE ADMINISTRATION OF DEMOCRACY PROMOTION IN THE DIGITAL AGE: A CASE STUDY OF THE MAE PA - MAE KASA SCHOOL GROUP UNDER TAK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ณัฐนิช แดงเถิน[1], สุภาภรณ์ กิตติรัชฎานนท์[2] และ สุรพงษ์ แสงสีมุข[3]

Natthanit Dangthoen[1], Supaporn Kittirachadanon[2] and Suraphong Saengseemuk[3]

[1-3]วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

[1-3]Northern College, Thailand

Corresponding Author's Email: atom_fafa@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 8 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 กรกฎาคม 2569

Received 8 June 2026; Revised 29 June 2026; Accepted 1 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล 2) หาแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล 3) ประเมินแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เป็นการ

Citation:

*ณัฐนิช แดงเถิน, สุภาภรณ์ กิตติรัชฎานนท์ และ สุรพงษ์ แสงสีมุข. (2569). แนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1763-1779.

Natthanit Dangthoen, Supaporn Kittirachadanon and Suraphong Saengseemuk. (2026). Development Guidelines For The Administration Of Democracy Promotion In The Digital Age: A Case Study Of The Mae Pa - Mae Kasa School Group Under Tak Primary Educational Service Area Office 2. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1763-1779.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

วิจัยแบบผสม กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ-แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 149 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และผู้ประเมิน จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบประเมิณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์หาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงจากสูงไปต่ำคือ ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตย และด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมประชาธิปไตย ปัญหา คือ การวิเคราะห์สภาพบริบทและความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนบูรณาการเนื้อหาและกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่ครอบคลุมและเป็นระบบ 2) แนวทางพัฒนา ควรพัฒนาระบบประเมินและติดตามผลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนสื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสม แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมประชาธิปไตยอย่างชัดเจน และพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้อย่างเหมาะสม 3) ผลการประเมินแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล โดยรวมมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตย, ยุคดิจิทัล, การบริหารสถานศึกษา

Abstrac

This research aimed to 1) investigate the current conditions and problems of democratic promotion administration in the digital era; (2) develop guidelines for improving democratic promotion administration in the digital era; and (3) evaluate the proposed guidelines for democratic promotion administration in the digital era among schools in the Mae Pa–Mae Kasa School Cluster under Tak Primary Educational Service Area Office 2. A mixed-methods research design was employed. The research participants consisted of 149 school administrators and teachers, 9 experts, and 30 evaluators. The research instruments included

questionnaires, interview forms, and evaluation forms. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that 1) the overall condition of democratic promotion administration in the digital era was at a high level. When ranked from highest to lowest, the dimensions were: creating a democratic atmosphere and learning environment, democratic promotion activities, democratic teaching and learning management, and the democratic-oriented school curriculum. The major problem was the lack of comprehensive and systematic analysis of school contexts and readiness for planning the integration of democratic content and establishing instructional guidelines across all learning areas. 2) The development guidelines included establishing a digital-based monitoring and evaluation system, supporting appropriate instructional media and innovative technologies, assigning responsible personnel to drive democratic learning management, and developing learning environments that foster participation and effective learning. 3) The evaluation of the proposed development guidelines indicated that, overall, they were rated at a high level in terms of feasibility and usefulness.

Keywords: Democratic Administration, Digital Era, School Administration

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562) ยุทธศาสตร์ชาติพุทธศักราช 2561 - 2580 คณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเกี่ยวกับนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล จะดำเนินนโยบายปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้าง

ศักยภาพของผู้เรียนตามความถนัด ส่งเสริมการอ่าน เพื่อสร้างอนาคต สร้างรายได้ กระจายอำนาจการศึกษาให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่จัดทำหลักสูตร และให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาทั้งในด้านสังคม ด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์และการวิจัยขั้นแนวหน้า เพื่อต่อยอดให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยไม่ละเลยการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของประเทศและการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกสมัยใหม่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีผลการดำเนินงานการพัฒนาผู้เรียนตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 ให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปพัฒนาผู้เรียนซึ่งได้มีการวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 ทั้ง 4 ด้านและรวบรวมจัดทำ เอกสารเป็นรูปเล่มเพื่อมอบให้กับสถานศึกษาในสังกัดทุกโรงเรียนได้นำไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา ทำให้โรงเรียนในสังกัดทั้ง 116 แห่งมีแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาผู้เรียนตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 และดำเนินงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 ไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการและกิจกรรมที่หลากหลายต่อเนื่อง ยั่งยืน จนเกิดการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีงานทำ มีอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย รักษาศีลธรรม เป็นพลเมืองที่ดีมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองที่ดีในระบอบประชาธิปไตย มีจิตอาสา มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และส่งผลให้โรงเรียนมีนวัตกรรม รูปแบบ แนวทาง ตลอดจนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน โดยมีข้อเสนอแนะควรกระตุ้นและส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนได้มีส่วนในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การส่งผลงานเข้าคัดเลือกให้มากขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2567)

จากการดำเนินงานตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 พบว่าการจัดการเรียนรู้ในหลายสถานศึกษายังขาดความสมดุลระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง

แม้พระบรมราโชบายจะเน้นให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมืองและเป็นพลเมืองดี แต่การจัดกิจกรรมกลับเน้นการถ่ายทอดเนื้อหามากกว่าการส่งเสริมประสบการณ์ตรงผ่านกิจกรรม Active Learning หรือการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถตกผลึกแนวคิดประชาธิปไตยเป็นพฤติกรรมได้ในชีวิตจริง สถานศึกษาต้องเร่งปรับกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพระบรมราโชบายและตอบสนองต่อการสร้างพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) และพบว่าปัญหาการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา ได้แก่ การขาดการสนับสนุนจากชุมชน ครูบางส่วนยังขาดความเข้าใจด้านประชาธิปไตย งบประมาณจำกัด และระบบการศึกษาที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มากกว่าทักษะชีวิต นอกจากนี้ วัฒนธรรมอนุรักษ์นิยมยังเป็นอุปสรรคต่อการเปิดกว้างทางความคิดของนักเรียน (บ่าวอุบล ศิลาบุตร, 2568) การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษายังไม่เหมาะสมและขาดความคล่องตัวรวมถึงยังขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติอีกทั้งยังขาดการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาส่งผลให้เกิดความสูญเปล่าและความไม่มีประสิทธิภาพของระบบการศึกษารวมถึงคนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ รวมทั้งกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่หลั่งไหลสู่ประเทศไทยในสังคมที่เป็นยุคดิจิทัล ส่งผลให้ค่านิยมในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ณวัฒน์ บัวพัฒน์, 2567) ซึ่งผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีการใช้ชีวิตที่แตกต่างจากผู้เรียนในยุคต่าง ๆ ที่ผ่านมา เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันผู้เรียนจึงต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 มีการจัดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต บ่มเพาะความคิด การเรียนรู้ที่ปลูกฝังให้มีจิตสาธารณะเป็นคนที่พึ่งพาตัวเองได้และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความสมดุลในชีวิตคือมีทั้งความรู้และศีลธรรม การปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาและวิธีการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะหลักสูตรการศึกษาถือเป็นการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในประเทศ ดังนั้นการปฏิรูปหลักสูตรจึงต้องจะนำไปสู่การปลูกฝังความรู้ ทัศนคติและค่านิยมต่าง ๆ ที่เยาวชนควรจะต้องมี เพื่อให้พวกเขานำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ ในการเรียนการสอนต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ ออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งในห้องและออนไลน์ (สุรัสวดี ชื่นวงค์, 2566)

จากปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัลของโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับการทบทวนและพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการบูรณาการแนวคิดประชาธิปไตยในทุกมิติของการจัดการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สนับสนุนทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีจิตสำนึกประชาธิปไตย และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสันติสุข ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับกับยุคการเปลี่ยนผ่านทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัลให้แก่นักเรียน และเป็นแบบอย่างที่ดีที่จะนำประชาธิปไตยไตยไปใช้กับนักเรียนในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ซึ่งในฐานะที่ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 และเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน จึงศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาตนเอง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและที่สำคัญที่สุดคือคุณภาพนักเรียน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตยของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

3. เพื่อประเมินแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1.1 แบบสอบถาม เพื่อการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กับแหล่งข้อมูลที่เป็นประชากร แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถาน ภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบปรนัยกำหนดคำตอบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท และตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เป็นแบบเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ(Multiple Response)

1.2 แบบสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบเติมข้อความให้สมบูรณ์ และตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-end)

1.3 แบบประเมินความคิดเห็น เพื่อการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) กับแหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ประเมิน เป็นแบบเติมความให้สมบูรณ์ ตอนที่ 2 แบบประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์เฟิร์นเพื่อดำเนินการดังนี้

1) ตรวจประเมินคุณภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

2) ทดลองใช้แบบสอบถามโดยหาความเชื่อมั่นกันแหล่งขังจำนวน 30 คน

3) เก็บข้อมูลภาคสนามกับกลุ่มประชากร จำนวน 149 คน

4) แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน

5) แต่งตั้งกลุ่มเป้าหมายทำหน้าที่ผู้ประเมิน จำนวน 30 คน

2.2 การจัดการข้อมูล

1) คุณภาพของแบบสอบถามหาความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการวิเคราะห์คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item-Objective Congruence)

2) ผลการทดลองใช้แบบสอบถาม (Try-out) หาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Coefficient Alpha Cronbach's)

3) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้วยแบบสอบถาม ตอนที่ 1 หาค่าความถี่และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตอนที่ 3 หาค่าความถี่และค่าร้อยละ

4) ผลการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จังหวัดตาก ด้วยแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหาจากความคิดเห็นข้อเสนอแนะผู้ทรงคุณวุฒิ

5) ผลการประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้วยแบบประเมินวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น

2.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) สถิติที่ใช้วิเคราะห์แบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติที่ใช้วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ ใช้การหาค่าความถี่

3) สถิติที่ใช้วิเคราะห์แบบประเมิน ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แสดงตามตารางที่ 1

ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		μ	σ	
1	ด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย	4.25	0.44	มาก
2	ด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมประชาธิปไตย	4.16	0.49	มาก
3	ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตย	4.22	0.45	มาก
4	ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย	4.26	0.42	มาก
รวมเฉลี่ย		**4.22**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.22, σ = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย สูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.26, σ = 0.42) รองลงมา คือ ด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.25, σ = 0.44) และด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.22, σ = 0.45) ตามลำดับ ส่วนด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.16, σ = 0.49) อยู่ในระดับต่ำที่สุด

ปัญหาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พิจารณารายข้อที่ค่าร้อยละสูงสุดของแต่ละด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย การประเมินผ่านระบบออนไลน์ และการเปิดเวทีสะท้อนความคิดเห็น ยังไม่ต่อเนื่องหรือไม่ถูกนำไปใช้ปรับปรุงกิจกรรมอย่างเป็นรูปธรรมในรอบถัดไป ร้อยละ 52.35 ด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริม

ประชาธิปไตย โรงเรียนมีการสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการดำเนินงานตามหลักสูตรไม่เพียงพอ และการกำกับติดตามผ่านระบบดิจิทัลยังไม่ชัดเจน ร้อยละ 42.28 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตย การวิเคราะห์สภาพบริบทและความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนบูรณาการเนื้อหาและกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังไม่ครอบคลุมและเป็นระบบ ร้อยละ 59.73 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย การประเมินความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมและความเท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ยังไม่ครอบคลุม ร้อยละ 47.65 ตามลำดับ

แนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สถานศึกษาควรมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผล เพื่อให้เกิดความรวดเร็วทันสมัย และนำข้อมูลไปใช้พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดหาและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่เพียงพอและกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและสะท้อนผล มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้การมีส่วนร่วม และการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

ผลการประเมินแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แสดงตามตารางที่ 2

ที่	รายการ	ความเป็นประโยชน์			ความเป็นไปได้		
		μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1	ด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย	4.30	0.25	มาก	4.35	0.24	มาก
2	ด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมประชาธิปไตย	4.33	0.24	มาก	4.39	0.22	มาก
3	ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตย	4.39	0.34	มาก	4.45	0.31	มาก

4	ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย	4.41	0.31	มาก	4.50	0.25	มาก
รวมเฉลี่ย		**4.36**	**0.20**	**มาก**	**4.42**	**0.18**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่าความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.36, σ = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย อยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.41, σ = 0.31) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.39, σ = 0.34) และด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.33, σ = 0.24) ตามลำดับ ส่วนด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.30, σ = 0.25) ต่ำที่สุด

ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 4.42, σ = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.50, σ = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.45, σ = 0.31) และด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.39, σ = 0.22) ตามลำดับ ส่วนด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (μ = 4.35, σ = 0.24) ต่ำที่สุด ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารงานที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมในยุคดิจิทัล มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและดิจิทัลให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภายใต้กรอบที่เหมาะสม มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านประชาธิปไตย และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การเลือกตั้งสภานักเรียน การแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางออนไลน์ และการทำกิจกรรมกลุ่ม มีระบบกำกับ ติดตามและประเมินผลรวมทั้งการรายงานผลที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย เห็นได้จากสภาพการปฏิบัติในองค์ประกอบของการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนทั้ง 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามแนวคิดของสุกัญญา แช่มช้อย (2562) ที่กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการวาดภาพฝันที่ต้องการให้สถานศึกษา โดยต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน การออกแบบ (Design) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาออกแบบวิธีการดำเนินงาน การบูรณาการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งของสถานศึกษาและของเครือข่ายด้วยความสร้างสรรค์ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ได้แนวทางการนำไปปฏิบัติที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม การนำไปปฏิบัติ (Implement) หมายถึง การนำผลการออกแบบมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยในขั้นตอนนี้เป็นเสมือนการทดสอบระบบ คือ ใช้ไปปรับไปเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น ในขั้นตอนนี้จึงประกอบด้วยวงจรย่อยแทรกอยู่ด้วย คือ กระบวนการ PIER การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ได้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจและเป็นข้อมูลย้อนกลับไปในขั้นตอนแรกของวงจรคือการวางแผน และการสะท้อนผล (Reflection) หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับให้แต่ละขั้นตอนของวงจรการบริหาร ซึ่งต้องเป็นการสะท้อนผลได้ตลอดเวลาโดยไม่จำเป็นต้องให้ครบทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชวาล กันเพชร (2565 : 89-91) เรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย พบว่า สภาพการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ รัชเดช ทองสาดีและไตรรัตน์ สิทธิทูล (2565) เรื่อง การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ในสังกัดเครือข่ายศีขรภูมิ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนในสังกัดเครือข่ายศีขรภูมิ 2 โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปัญหาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตย การวิเคราะห์สภาพบริบทและความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนบูรณาการเนื้อหาและกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังไม่ครอบคลุมและเป็นระบบ มีปัญหาสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาดำเนินการรวบรวมและใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์บริบทยังไม่เชื่อมโยงกันอย่างรอบด้าน การมีส่วนร่วมของครูและผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนยังไม่ทั่วถึง และแนวทางการบูรณาการเนื้อหายังไม่ชัดเจนในเชิงปฏิบัติ ส่งผลให้การกำหนดทิศทางการจัดการเรียนการสอนยังไม่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุดม อินทา (2562) เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรบางส่วนมีความรู้ ความเข้าใจไม่เพียงพอ สถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานน้อย จัดกิจกรรมเรียนการสอนและกิจกรรมที่ปลูกฝังสร้างเสริมคุณลักษณะที่เป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน ยังไม่หลากหลาย ไม่เหมาะสมกับวัยและระดับการศึกษาของผู้เรียน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานน้อย และมีการนำผลของการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อบกพร่องและเตรียมการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาในการดำเนินงานน้อย ตามลำดับ เช่นกัน

2) วัตถุประสงค์ที่ 2 หาแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล

แนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีข้อเสนอแนะว่าสถานศึกษาควรพัฒนาระบบประเมินผล ติดตาม และรายงานผลกิจกรรมด้วยเครื่องมือดิจิทัลที่

หลากหลาย และนำผลไปปรับปรุงกิจกรรม สูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการประเมินและติดตามผลกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในระดับหนึ่ง มีการนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการดำเนินงาน และมีการจัดทำรายงานผลเพื่อใช้ประกอบการพัฒนา แต่การบูรณาการข้อมูลให้เชื่อมโยงกันในภาพรวมยังอยู่ในระยะพัฒนา การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลแค่บางส่วนของกิจกรรม ส่งผลให้การนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากิจกรรมยังเกิดขึ้นได้ไม่มาก จึงควรยกระดับระบบให้มีความชัดเจน เป็นขั้นตอน และเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุฑาวัฒน์ ไชยสา (2566) เรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวิถีประชาธิปไตยในสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการรายงานผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยในรูปแบบของรายงานการจัดกิจกรรม รายงานโครงการ นำผลการสะท้อนมาพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมและนำปัญหามามาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวิถีประชาธิปไตยในสถานศึกษา

3) วัตถุประสงค์ที่ 3 ประเมินแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล

การประเมินแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีผลการประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้โดยรวมมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากและความเป็นไปได้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัลมีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในทางปฏิบัติ ครอบคลุมทั้งด้านกิจกรรม หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวางแผน ดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ช่วยให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ นอกจากนี้ แนวทางดังกล่าวยังเอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการปลูกฝังคุณลักษณะความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ส่งผลให้การดำเนินงานสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมในภาพรวมของสถานศึกษาและเครือข่ายโรงเรียน

สอดคล้องกับแนวคิดของสอดคล้องกับผลการวิจัยของณวัฒน์ บัวพัฒน์และธีระ รุญเจริญ (2567) เรื่อง รูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนประกอบด้วย 1) หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน 2) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน 3) การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน 4) การบริหารแบบ มีส่วนร่วม 5) การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนด้านคารวธรรม ด้านสามัคคีธรรม และด้านปัญญาธรรม ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ของกลุ่มโรงเรียนแม่ปะ - แม่กาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) สภาพการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงจากสูงไปต่ำคือ ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตย และด้านหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมประชาธิปไตย ปัญหา คือ การวิเคราะห์สภาพบริบทและความพร้อมของสถานศึกษาเพื่อการวางแผนบูรณาการเนื้อหาและกำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่ครอบคลุมและเป็นระบบ 2) แนวทางพัฒนาควรพัฒนาระบบประเมินและติดตามผลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนสื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสม แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมประชาธิปไตยอย่างชัดเจน และพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้อย่างเหมาะสม 3) ผลการประเมินแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล โดยรวมมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก **2. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย** 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการบริหารงานประชาธิปไตยในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน พร้อมสนับสนุนงบประมาณ สื่อ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่

เพียงพอ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สถานศึกษาควรวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตัดสินใจร่วมกัน 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อส่งเสริมทักษะประชาธิปไตยและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสร้างสรรค์ **3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มโรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัลให้สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวาง 2) ควรพัฒนารูปแบบหรือโปรแกรมการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล และนำไปทดลองใช้ในสถานศึกษาจริง พร้อมประเมินประสิทธิผลและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ 3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานส่งเสริมประชาธิปไตยในยุคดิจิทัล เช่น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร สมรรถนะดิจิทัลของครู การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ชัชวาล กันเพชร. (2565). การศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณวัฒน์ บัวพัฒน์ และคณะ. (2567). รูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 21(1), 78-92.

บ่าวอุบล ศิลาบุตร. (2568). แนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนของเทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์, 9(3), 1-14.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

รัชเดช ทองสาดี และคณะ. (2565). การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนในสังกัดเครือข่ายศีขรภูมิ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 10(1), 15-30.

ศุฑาวัฒน์ ไชยสา. (2566). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (2567). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. เรียกใช้เมื่อ 21 มิถุนายน 2568 จาก http://www.takesa2.go.th

สำนักงานศึกษาธิการภาค 13. (2564). รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษา ในหลวงรัชกาลที่ 10 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 13. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรัสวดี ชื่นวงค์. (2566). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

อุดม อินทา. (2562). การพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

บทบาทพระสงฆ์กับการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนสู่ความยั่งยืน*

THE ROLE OF BUDDHIST MONKS IN DRIVING SUSTAINABLE COMMUNITY DEVELOPMENT

พระสมชัย สุทฺธจิตฺโต (มงคลมุทิตา)[1], สมพงษ์ แซ่ท้อ[2] และ สุดใจ วงละคร[3]

Phra Somchai suddhacitto (Mongkhonmuthita)[1], Somphong Saethor[2] and Sudjai Wonglakorn[3]

[1-2]วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[1-2]Chiang Rai Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

[3]อนุศาสนาจารย์ กองพลทหารราบที่ 11 จังหวัดฉะเชิงเทรา

[3]Former Buddhist Chaplain, 11th Infantry Division, Chachoengsao Province, Thailand

Corresponding Author's Email: somchai.mong@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ : 7 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 16 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 18 พฤษภาคม 2569

Received 7 May 2026; Revised 16 May 2026; Accepted 18 May 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งอธิบายบทบาทพระสงฆ์กับการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนสู่ความยั่งยืน โดยชี้ให้เห็นว่าพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานสำคัญที่หล่อหลอมวิถีชีวิต ค่านิยม และระเบียบแบบแผนของสังคมไทยมาอย่างยาวนาน ในอดีตวัดและพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน ทั้งในด้านการอบรมศีลธรรม จริยธรรม และการพัฒนาจิตใจ ควบคู่กับการสงเคราะห์ประชาชนและการดูแลทรัพยากรของชุมชน ภายใต้บริบทของสังคมที่ยังไม่ซับซ้อนมากนัก เมื่อสังคมเกิดความเปลี่ยนแปลงและมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น พระสงฆ์ได้ปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งในด้านความคิด จิตใจ และการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การพัฒนาที่มีลักษณะบูรณาการและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ บทบาทของพระสงฆ์

Citation:

* พระสมชัย สุทฺธจิตฺโต (มงคลมุทิตา), สมพงษ์ แซ่ท้อ และ สุดใจ วงละคร. (2569). บทบาทพระสงฆ์กับการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนสู่ความยั่งยืน. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1780-1802.

Phra Somchai suddhacitto (Mongkhonmuthita), Somphong Saethor and Sudjai Wonglakorn. (2026). The Role Of Buddhist Monks In Driving Sustainable Community Development. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1780-1802.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ในสังคมร่วมสมัยจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการเผยแผ่หลักธรรม หากยังขยายไปสู่การเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว ไปจนถึงสังคมโดยรวม โดยมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือ การปลูกฝังคุณค่าและจิตสำนึกสาธารณะ ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่ พร้อมทั้งเชื่อมโยงภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งอันเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาชุมชนให้เกิดความสมดุล มั่นคงและนำไปสู่ความยั่งยืนของสังคมในระยะยาว

คำสำคัญ: บทบาท, พระสงฆ์, การพัฒนาชุมชน, พระพุทธศาสนา, ความยั่งยืน

Abstract

This article aims to explain the role of monks in driving community development toward sustainability. It highlights that Buddhism is a fundamental foundation shaping the lifestyle, values, and social norms of Thai society over a long period. In the past, temples and monks served as community centers, providing moral, ethical education and spiritual development, alongside welfare services and the management of community resources, within the context of relatively simple society. As society became more complex and dynamic, monks adapted their roles accordingly by applying Buddhist principles to promote the quality of life of people, in terms of thoughts, mind, and appropriate way of life, leading to integrated and systematic development. In contemporary society, the role of monks extends beyond merely disseminating Buddhist teachings; they also act as spiritual leaders and key mechanisms for driving community development at all levels, from individuals, families and society. It plays a crucial role in strengthening cooperation, instilling public values and consciousness, conserving local resources and culture, and connecting various sectors to form strong collaborative networks. These efforts are vital fundamental to balance, and stable community development that leads to long-term social sustainability.

Keywords: Role, Monks, Community Development, Buddhism, Sustainability

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่อยู่คู่กับสังคมไทยมายาวนาน จึงเป็นรากฐานของวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนไทยที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและการจัดระเบียบโครงสร้างทางสังคมไม่ว่าจะเป็นด้านการปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนวิถีชีวิตประจำวัน ล้วนมีวัดเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภายใต้สถาบันพระพุทธศาสนา โดยวัดและพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นแหล่งถ่ายทอดองค์ความรู้ หลักธรรมทางศาสนา คุณธรรมจริยธรรม รวมถึงมรดกทางวัฒนธรรมสู่ประชาชนในสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ วัดจึงมิใช่เพียงศาสนสถาน หากแต่เป็นสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทเชื่อมโยงกับชุมชนอย่างแนบแน่น ความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับประชาชนจึงมีลักษณะเกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยกันในทุกช่วงของชีวิต ตั้งแต่กำเนิดจนถึงวาระสุดท้าย อันสะท้อนให้เห็นว่าวัดเปรียบเสมือนศูนย์รวมทางจิตใจและจิตวิญญาณของชุมชนอย่างแท้จริง และในขณะเดียวกันชุมชนก็เปรียบเสมือนร่างกาย ที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องอาศัยเกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้นวัดและชุมชนจะต้องสมานฉันท์ให้ความร่วมมือร่วมใจพัฒนาทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม การอยู่ร่วมกันของผู้คนในสังคมอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการรวมตัวของบุคคล กลุ่มองค์กรชุมชน และเครือข่ายประชาชนภายในพื้นที่เดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ในระดับพื้นฐาน การรวมตัวดังกล่าวมักอยู่ในรูปของหมู่บ้านหรือชุมชนรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เผชิญร่วมกัน เช่น ชุมชนชนบทหรือชุมชนทางวัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนถึงความร่วมแรงร่วมใจของคนในชุมชนในการพัฒนาและดูแลสังคมของตนเองให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

ปัจจุบันวัดในประเทศไทยมีจำนวนมากกว่า 44,076 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคและทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชนในระดับพื้นที่อย่างครอบคลุม (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2567) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของวัดในฐานะโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมที่มีบทบาททั้งในเชิงจิตวิญญาณและการพัฒนาในระดับฐานราก ขณะเดียวกันแนวทางการพัฒนาประเทศตามกรอบของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับทุนทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะสถาบันศาสนาในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน รวมถึงการส่งเสริมบทบาทของวัดในการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

นอกจากนี้นโยบาย “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ยังเป็นกลไกสำคัญที่บูรณาการความร่วมมือระหว่างวัด ราชการและประชาชน เพื่อพัฒนาชุมชนในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต อันสะท้อนถึงการปรับบทบาทของพระสงฆ์ให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาสมัยใหม่ (พระสุธีรัตนบัณฑิต และคณะ, 2563)

อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมร่วมสมัย พระสงฆ์และวัดกำลังเผชิญกับความท้าทายหลากหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่มีแนวโน้มห่างไกลศาสนา การลดลงของจำนวนผู้เข้ามาบวช ตลอดจนผลกระทบจากสื่อและเทคโนโลยีที่มีต่อภาพลักษณ์ของคณะสงฆ์ รวมถึงข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการทรัพยากรภายในวัด ซึ่งล้วนส่งผลต่อศักยภาพในการทำหน้าที่เป็นผู้นำทางจิตใจและการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ในยุคปัจจุบัน (พระมหาสุทิตย์ อาภากโร, 2564) ขณะเดียวกัน การดำรงอยู่ร่วมกันของผู้คนในสังคมยังคงก่อให้เกิดการรวมตัวของบุคคล กลุ่มองค์กร และเครือข่ายภายในพื้นที่เดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ซึ่งมักปรากฏในรูปของหมู่บ้านหรือชุมชนที่เกิดจากความร่วมมือในการเผชิญและแก้ไขปัญหาร่วมกัน อันสะท้อนถึงพลังของการรวมกลุ่มและความรับผิดชอบร่วมกันของคนในสังคมอย่างเป็นรูปธรรม

วัดถือเป็นสถาบันสำคัญยิ่งในสังคมไทย ทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนในชุมชนและเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทางสังคมที่ไม่อาจแยกขาดออกจากวิถีชีวิตได้ พระสงฆ์ในฐานะผู้แทนของวัดจึงมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับสังคมอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้พระสงฆ์มีความสัมพันธ์แนบแน่นกับชุมชนและทำหน้าที่เป็นผู้นำในหลายมิติ เมื่อวัดเป็นศูนย์กลางทางจิตใจ พระสงฆ์จึงมีสถานะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นที่เคารพศรัทธา และเป็นศูนย์รวมแห่งความร่วมมือของประชาชน นอกจากนี้ วัดยังมีบทบาทสำคัญในการสืบทอดพระพุทธศาสนา ตลอดจนเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สังคมไทยอย่างต่อเนื่อง กล่าวได้ว่าวัดเปรียบเสมือนศูนย์กลางของชุมชน ที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิต ความคิด และการดำรงอยู่ของคนไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2530)

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายถึงบทบาทของพระสงฆ์ว่าสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประการสำคัญ ได้แก่ 1) การเผยแผ่ด้วยปริยัติ (การศึกษา) เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ และพัฒนาความคิดของประชาชนให้สามารถพิจารณาไตร่ตรองได้ด้วยตนเอง 2) การเผยแผ่ด้วยการปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและก่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้พบเห็น และ 3) การเผยแผ่ด้วยการเข้าถึงปฏิเวธ คือ การดำรงตนอย่างมีความสุขจากการปฏิบัติธรรมอย่างแท้จริง

อันนำไปสู่ความเชื่อมั่นและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความตั้งใจในการประพฤติปฏิบัติตาม (เบญจา มังคละพฤกษ, 2552)

บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยมีลักษณะเด่นในการทำหน้าที่สงเคราะห์ทางจิตใจเป็นสำคัญ อันเป็นการเกื้อกูลด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่ประชาชน ส่วนการสงเคราะห์ทางวัตถุย่อมดำเนินไปในลักษณะทางอ้อม โดยอาศัยการชี้นำ แนะนำ และประสานให้เกิดการแบ่งปันทรัพยากรเพื่อประโยชน์ส่วนรวม พระสงฆ์จำเป็นต้องมีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภาวะผู้นำเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาและสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

ก่อนที่จะกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ผู้เขียนเห็นสมควรเริ่มต้นจากการอธิบายความหมายของการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้อย่างหลากหลาย มิติแตกต่างกันไปอันจะได้นำเสนอเป็นลำดับต่อไปดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน คือ การยึดคนเป็นศูนย์กลาง โดยเชื่อว่าคนจะต้องมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน การปฏิบัติ บำรุงรักษา และสามารถพึ่งตนเองได้ต้องใช้วิถีประชาธิปไตย โดยความคิดริเริ่มต้องมาจากคนในชุมชนเป็นความต้องการของชุมชน เป็นกระบวนการของชุมชน เป็นการศึกษาภาคชีวิตแก่ประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคนสู่ชุมชน

องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 1987) ให้ความหมายว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการรวมกำลังระหว่างประชาชนในชุมชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล เพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ ให้เจริญยิ่งขึ้นและผสมผสานเข้าเป็นชีวิตของชาติ ทำให้ประชาชนสามารถอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของประเทศชาติได้อย่างเต็มที

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526) อธิบายว่า การพัฒนาชุมชน คือ การเปลี่ยนแปลงส่วนประกอบของชุมชนจากสภาพที่เป็นอยู่ (สภาพที่ไม่พึงปรารถนาไม่ดีงาม) ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (สภาพที่พึงปรารถนาที่ดีงามหรือเจริญ) กล่าวคือเป็นการจูงใจเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ในชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพของส่วนประกอบต่าง ๆ ในชุมชน จากสภาพที่ไม่พึงปรารถนาไปสู่สภาพที่พึงปรารถนา อันเป็นเป้าหมายที่ชุมชนตั้งไว้ กล่าวโดยสรุป

การพัฒนาชุมชน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงชุมชนที่มีการวางแผน (Planned Community Change)

กรมการพัฒนาชุมชน (2563) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาชุมชน คือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของประชาชน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการช่วยตนเอง เพื่อนบ้าน และชุมชน ให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการร่วมมือระหว่างประชาชนกับรัฐบาล เป็นวิธีการที่นำเอาบริการของรัฐบาลผนวกเข้ากับความต้องการของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการที่ใช้พัฒนาความรู้ของคนในชุมชน โดยการรวมกำลังระหว่างคนในชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมมือกันที่มีการวางแผนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือวัฒนธรรมของชุมชนนั้น เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนอย่างยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลัก ผู้เขียนได้ค้นคว้าแนวคิดในการพัฒนาชุมชนจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 1955) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนว่า เป็นกระบวนการรวมกำลังระหว่างประชาชนในชุมชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ ให้มีเจริญและผสมผสานเข้าเป็นชีวิตของชาติ ทำให้ประชาชนสามารถอุทิศตนเพื่อเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ประเทศชาติได้อย่างเต็มศักยภาพ

โกวิทย์ พวงงาม (2553) ได้อธิบายว่า แนวคิดของการพัฒนาชุมชน เป็นกระบวนการแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างมีระบบและมีแบบแผน โดยกำหนดทิศทางและเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินงานอาจเกิดจากภาครัฐ ภาคเอกชน หรือความร่วมมือระหว่างทั้งสองฝ่าย ครอบคลุมมิติสำคัญทั้งด้านเศรษฐกิจ การศึกษา สุขภาพ และวัฒนธรรมขณะเดียวกัน การพัฒนาชุมชนยังมุ่งเสริมสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองของคนในชุมชน ควบคู่ไปกับการเรียนรู้และอนุรักษ์ทุนทางสังคมที่มีอยู่เดิม ไม่ว่าจะเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ระบบนิเวศ ความเชื่อ ค่านิยม

วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ ศาสนา และภาษา ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้มแข็งและความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว

สมชาย ศรีวิรัตน์ (2560) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนไว้ คือ พื้นฐานในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น สิ่งสำคัญของการพัฒนาชุมชนที่จะสามารถทำงานกับประชาชนได้อย่างถูกต้อง และทำให้งานมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วยแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนา ชุมชนในระดับการปฏิบัติ มีดังนี้

1) การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นหัวใจของงานพัฒนาชุมชนโดยเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีบทบาทตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการดูแลรักษาผลลัพธ์ของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) การพึ่งพาตนเองของชุมชน เป็นหลักการพื้นฐานที่มุ่งเสริมสร้างศักยภาพให้ประชาชนสามารถดูแลและพัฒนาตนเองได้มากยิ่งขึ้น โดยมีภาครัฐทำหน้าที่สนับสนุนในส่วนที่เกินขีดความสามารถ ตามความเหมาะสมของบริบทและโอกาส

3) การส่งเสริมความคิดริเริ่มของประชาชน การดำเนินงานพัฒนาควรตั้งอยู่บนฐานความคิดของคนในชุมชนเอง โดยอาศัยกระบวนการประชาธิปไตย พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

4) การยึดความต้องการของชุมชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและองค์กรในชุมชน เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและนำไปสู่การร่วมกันดูแล รักษา และสืบสานผลของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากแนวคิดดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและยกระดับทั้งคนและชุมชนให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยพลังความร่วมมือของประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรในชุมชน มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ความเจริญในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มั่นคงและยั่งยืน

บทบาทพระสงฆ์กับการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน

1. บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชนในอดีต

ในสมัยพุทธกาล สภาพสังคมอินเดียมีลักษณะการปกครองแบบราชาธิปไตย เศรษฐกิจมีการขยายตัวด้านการค้า ขณะที่โครงสร้างสังคมแบ่งออกเป็นวรรณะอย่างชัดเจน โดยวรรณะสูง ได้แก่ กษัตริย์และพราหมณ์ มีอำนาจและทรัพย์สิน ส่วนวรรณะต่ำจำนวนมากประสบความยากจนและถูกจำกัดสิทธิทางสังคม พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2530) อธิบายว่า ในด้านศาสนา พราหมณ์มุ่งเน้นพิธีกรรมเพื่อตอบสนองชนชั้นปกครอง ขณะที่กลุ่มสมณะได้แสวงหาความจริงของชีวิตและก่อให้เกิดลัทธิความเชื่อต่าง ๆ พร้อมทั้งมีการแข่งขันทางความคิดและการเผยแผ่คำสอนอย่างกว้างขวาง

พระพุทธศาสนาก็เป็นอีกศาสนาหนึ่งที่มีบทบาทต่อสังคมมาแต่ครั้งพุทธกาล เมื่อพระพุทธองค์และพระสาวกได้ตรัสรู้ธรรมแล้ว ได้เสด็จออกเผยแผ่พระธรรมคำสอนแก่ประชาชนทุกชนชั้นและวรรณะ ท่ามกลางบริบทของการแข่งขันทางความเชื่อในยุคนั้น จนกระทั่งประชาชนจำนวนมาก โดยเฉพาะชนชั้นผู้นำทางสังคม เช่น กษัตริย์และพราหมณ์ เกิดศรัทธาเลื่อมใส เข้ามาบวชและให้การอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาด้วยปัจจัย 4 อย่างกว้างขวาง ดังนั้น บทบาทการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการทำงานกับชุมชนในสมัยนั้นสรุปได้เป็น 3 ประการหลัก ดังนี้

1. การมีบทบาทในการถ่ายทอดองค์ความรู้และเสริมสร้างคุณธรรมทางจิตใจแก่ประชาชนในชุมชน ดังปรากฏหลักฐานในพระไตรปิฎก เช่น ในวินัยปิฎก มหาวรรคสรุปได้ว่า “พระอัสสชิแสดงธรรมแก่อุปติสสปริพาชกถึงเหตุเกิดของธรรมและการดับของธรรมจนอุปติสสปริพาชกได้สำเร็จเป็นพระโสดาบัน” (วิ.ม. 4/60/65) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ในสังยุตนิกาย ขันธวารวรรค สรุปได้ว่า “พระสารีบุตรได้ชี้แจงถึงการฉันข้าวของพระที่บริสุทธิ์ถูกต้องตามหลักแก่นางปาราชิกาชื่อว่าสูจิมุขีจนนางหายสงสัยและเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา” (สำ.ข. 17/22/59) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) และในมัชฌิมนิกาย อุปริปัณณาสก์สรุปได้ว่า “พระสารีบุตรได้ไปเยี่ยมอนาถคฤหบดีในขณะเจ็บป่วย หนัก พร้อมทั้งแสดงธรรมเพื่อชี้แนะแนวทางแห่งการปล่อยวางไม่ยึดติดในสรรพสิ่ง ครั้นเมื่ออนาถคฤหบดีสิ้นแล้วก็ได้ไปอุบัติในสุคติภูมิ คือ ดุสิตสวรรค์ (ม.อุ. 14/178/136-139)(มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2. การมีส่วนร่วมในการเกื้อกูลและช่วยเหลือสังคม ดังปรากฏในธรรมบทว่า“พระสารีบุตรได้ให้ความอนุเคราะห์แก่ราธะพราหมณ์ผู้ชราภาพและยากไร้ ด้วยการอุปสมบทให้เป็นภิกษุ พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นอาจารย์คอยอบรมสั่งสอนอย่างใกล้ชิด จนกระทั่งพระราธะสามารถ

บรรลุพระอรหัตผลได้ในที่สุด” และในมัชฌิมนิกายมัชฌิมปัณณาสก์สรุปได้ว่า “พระองคุลิมาลได้ตั้งสัจอธิษฐานเพื่อเกื้อกูลหญิงมีครรภ์รายหนึ่ง จนสามารถคลอดบุตรได้โดยปลอดภัยและราบรื่น”

3. การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พระสงฆ์ในสมัยพุทธกาลมีวิถีชีวิตอยู่กับธรรมชาติและอาศัยธรรมชาติเป็นที่ฝึกฝนตนเองให้ได้บรรลุธรรม จึงเป็นธรรมดาที่พระสงฆ์กับธรรมชาติต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยมีหลักการอยู่ 3 ประการ คือ

1) หลักการที่มองว่าต้นไม้เป็นสิ่งมีชีวิตนั้น พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อพืชพรรณทั้งหลายว่าเป็นองค์ประกอบของชีวิต เป็นทั้งแหล่งอาหาร ที่อยู่อาศัยของสรรพสัตว์ และยังเป็นที่สถิตของรุกขเทวดา ด้วยเหตุนี้ พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญญัติข้อวินัยกำหนดโทษอาบัติปาจิตตีย์แก่ภิกษุผู้ทำลายต้นไม้หรือพืชพันธุ์โดยไม่สมควร ซึ่งได้กล่าวไว้ในวินัยปิฎกมหาวรรค เช่น ภิกษุชาวเมืองอาฬวีที่ตัดต้นไม้ ทำให้วิมานเทวดาได้รับความเสียหาย เป็นต้น

2) หลักการใช้ทรัพยากรธรรมชาติตามจำเป็นเท่านั้น พระพุทธศาสนาเน้นการประหยัดหรือใช้ทรัพยากรเท่าที่จำเป็นและให้คุ้มค่าที่สุด ไม่นิยมฟุ่งเฟ้อตามค่านิยมต่าง ๆ เห็นได้จากที่พระอานนท์ ได้ชี้แจงให้พระเจ้าอุเทนเห็นถึงการที่พระสงฆ์ใช้สิ่งของอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น วิธีการใช้ผ้าจีวรจนพระองค์เข้าใจและหันมาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา และตรัสไว้ในวินัยปิฎกมหาวรรคปรับอาบัติ (โทษ) แก่ภิกษุที่ประดับตกแต่งสิ่งของจนเกินควร เช่น ปรับอาบัติทุกกฎแก่ภิกษุชาวเมืองภัฑฑิยะ ซึ่งประดับตกแต่งรองเท้าอย่างสวยงาม เช่น รองเท้าสานด้วยหญ้า รองเท้าทำด้วยเงิน รองเท้าทำด้วยทอง เป็นต้น

3) พระพุทธศาสนายึดหลักว่าสรรพสัตว์ล้วนมีชีวิตและควรได้รับความเมตตากรุณา พระสงฆ์จึงดำเนินชีวิตโดยหลีกเลี่ยงการเบียดเบียนแม้ต่อสัตว์เล็กน้อย ทั้งนี้พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยกำหนดโทษอาบัติปาจิตตีย์แก่ภิกษุผู้กระทำการอันเป็นการทำลายชีวิตสัตว์ ดังปรากฏในวินัยปิฎกมหาวรรค เช่น กรณีภิกษุชาวเมืองอาฬวีที่ใช้ดินหรือน้ำซึ่งมีสัตว์ปะปนอยู่ในการก่อสร้างหรือรดพืชพรรณบ้าง เป็นต้น

บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชนในอดีต เมื่อเชื่อมโยงกับบริบทในปัจจุบันสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตของบทบาทที่มิได้หยุดนิ่ง หากแต่เปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม กล่าวคือ ในอดีตวัดและพระสงฆ์ดำรงฐานะเป็นศูนย์กลางของชุมชนอย่างแท้จริง ทั้งในด้านการศึกษา การถ่ายทอดองค์ความรู้ ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนการเป็นที่พึ่งทางจิตใจของประชาชน ส่งผลให้พระสงฆ์มีทุนทางสังคมในระดับสูงโดยธรรมชาติ อันเกิดจากความศรัทธา ความไว้วางใจ และเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ฝังรากลึกในวิถีชีวิตของชุมชน

(Putnam, 2000) ซึ่งเอื้อต่อการขับเคลื่อนกิจกรรมสาธารณะและการพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตาม เมื่อเข้าสู่สังคมร่วมสมัย บทบาทดังกล่าวกลับเผชิญกับข้อจำกัดและความท้าทายหลายประการ อาทิ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมของคนรุ่นใหม่ การขยายตัวของสื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้ทุนทางสังคมของพระสงฆ์ในบางพื้นที่ลดลงหรือเปลี่ยนรูปไป จากเดิมที่เป็น “bonding social capital” ที่เข้มแข็งภายในชุมชน กลับไม่สามารถพัฒนาไปสู่ “bridging social capital” ที่เชื่อมโยงกับภาคส่วนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้พระสงฆ์บางรูปไม่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนได้เท่าที่ควร ในขณะที่พระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จ มักเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ เปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของ (Chambers, 1994) ที่เน้นการให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

นอกจากนี้ ความแตกต่างระหว่างพระสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชน มิได้อยู่ที่สถานะทางศาสนาเพียงอย่างเดียว หากแต่อยู่ที่ระดับและลักษณะของทุนทางสังคมที่สามารถสร้างและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ พระสงฆ์ที่ยังคงยึดติดกับรูปแบบการดำเนินงานแบบบนลงล่าง (top-down) โดยขาดการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ย่อมประสบข้อจำกัดในการเข้าถึงและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ในทางตรงกันข้าม พระสงฆ์ที่สามารถบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ย่อมมีศักยภาพในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้แก่ชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งในมิติของการพัฒนาร่วมสมัย เมื่อพิจารณาภายใต้กรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนและพลังทางวัฒนธรรมเชิงพุทธ จะพบว่าพระสงฆ์ยังคงสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม หากสามารถแปรเปลี่ยนคุณค่าทางศาสนาให้กลายเป็นพลังทางสังคมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความเอื้ออาทร และความรับผิดชอบร่วมกันในระดับชุมชนได้อย่างแท้จริง อันสะท้อนให้เห็นว่า บทบาทของพระสงฆ์ในอดีตมิได้เป็นเพียงภาพสะท้อนเชิงประวัติศาสตร์ หากแต่เป็นทุนทางสังคมที่ทรงคุณค่า ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาชุมชนสู่ความยั่งยืนในอนาคตได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชนในปัจจุบัน

สังคมไทยในปัจจุบันมีความซับซ้อนและเผชิญกับปัญหาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บทบาทของพระสงฆ์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2530) ได้กล่าวถึงบทบาทของพระสงฆ์ไว้ว่า เป็นผู้ให้ธรรมทาน คือการให้ธรรม เป็นการพยายามชี้แจงแนะนำหลักความดีงาม หรือหลักการที่จะช่วยเหลือให้มนุษย์ได้ประสบสิ่งดีงาม ฯลฯ สถาบันสงฆ์ (วัดและพระสงฆ์) เป็นสถาบันใหญ่ในสังคมไทยย่อมต้องเกี่ยวข้องมีบทบาทในทางสังคม พฤติกรรม กิจกรรมต่าง ๆ ที่พระสงฆ์กระทำมีผลกระทบต่อสังคมบ้าง ความเป็นไปในสังคมมีผลต่อสถาบันสงฆ์บ้าง ฉะนั้น จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่พระพุทธศาสนาไม่ว่าจะเป็นพระธรรมคำสอน หรือพระสงฆ์ในรูปสถาบันหรือวัดวาอารามก็ตามจะต้องเกี่ยวข้องกับสังคมพระสงฆ์เองจึงควรมีบทบาททั้งต่อตนเองและสังคม คือ

1. บทบาทต่อตนเองและสังคมสงฆ์ คือ มีหน้าที่ศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรม เพื่อความบริสุทธิ์ของสถาบันสงฆ์

2. บทบาทต่อสังคมคฤหัสถ์ (ชาวบ้าน) คือมีหน้าที่

1) ให้การศึกษา หมายถึง การอบรมสั่งสอนผู้อื่นให้ดำรงชีวิต โดยอาศัยความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม

2) การเผยแพร่ หมายถึง การช่วยให้มีการปฏิบัติธรรมเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3) การสงเคราะห์ประชาชน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน โดยปฏิบัติหน้าที่ตามสมณเพศของตนเอง

สมบูรณ์ สุขสำราญ, (2530) ได้เสนอลักษณะบทบาทการพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ในปัจจุบันว่า ควรมีแนวทางหลัก 2 แนวทาง ได้แก่ การพัฒนาที่เน้นจิตใจแนวหนึ่งและการพัฒนาที่เน้นด้านวัตถุอีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งมีสาระสำคัญแตกต่างกัน ดังนี้

1. การพัฒนาด้านจิตใจ ควรจะดำเนินการพัฒนาเป็นขั้นตอน คือ

1.1 เริ่มจากกลุ่มคนส่วนน้อยไปสู่กลุ่มคนส่วนมาก กล่าวคือ

1) ตัวเอง ผู้อื่น กลุ่ม ชุมชน ลักษณะนี้เป็นการเริ่มต้น การพัฒนาที่ตัวเราเองเป็นพื้นฐาน เพื่อเป็นแบบอย่างอันดีต่อผู้อื่น เมื่อเราสามารถพัฒนาตนเองจนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้แล้วจะทำให้เกิดการรวมกลุ่มขึ้น

2) ให้การพัฒนาต่อบุคคลอื่นโดยเริ่มทดลองดำเนินการในกลุ่มเล็ก ๆ ก่อน แต่การพัฒนาลักษณะนี้จะต้องดำเนินการโดยไม่ให้ชาวบ้านรู้ตัว เมื่อผลที่ได้จากการทดลอง

พัฒนาในกลุ่มดังกล่าวประสบผลสำเร็จ ชาวบ้านในครัวเรือนอื่น ๆ จะสามารถมองเห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนา และจะเข้ามาร่วมในกระบวนการพัฒนาด้วยในที่สุด

1.2 สนับสนุนให้มีการตั้งคณะกรรมการของหมู่บ้านคอยดูแลความสงบและความสามัคคีในหมู่บ้าน เช่น คณะกรรมการประนีประนอมปัญหาและความขัดแย้ง เพื่อพยายามสร้างสรรค์ความสามัคคีในหมู่ชาวบ้านให้สามารถอยู่ร่วมกันโดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน

1.3 ใช้นโยบายและมาตรการให้ ลด ละ เลิก อบายมุขต่าง ๆ เช่น ตั้งกรรมการเฉพาะกิจทางศาสนา เพื่อรวบรวมเงินที่ชาวบ้านให้มาแก่ญาติโยมที่จัดงานประเพณีต่าง ๆ ไม่ให้นำไปใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้จ่ายไปในทางอบายมุข เช่น การเลี้ยงเหล้า เป็นต้น

2. การพัฒนาด้านวัตถุ มิได้หมายถึงเพียงการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ เช่น อาคารเรียน ถนน หรือศาลาเท่านั้น หากแต่พิจารณาได้จากเป้าหมายของการพัฒนาเป็นสำคัญ โดยการพัฒนาด้านจิตใจมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถนำหลักศีลธรรมไปประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิต ขณะที่การพัฒนาด้านวัตถุมุ่งสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนและชุมชน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาด้านวัตถุจึงมีขอบเขตครอบคลุมในหลายลักษณะ ดังนี้

2.1 การจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาต่าง ๆ เช่น กองทุนเงินกู้ ธนาคารข้าว ธนาคารยา ธนาคารควาย กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ กองทุนวันละบาท เป็นต้น

2.2 การพัฒนาการศึกษาแก่บุคคลในทุกระดับและทุกวัย เพื่อการเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในทางโลก โดยมีเป้าหมายให้สามารถนำเอาความรู้และสถานภาพทางสังคมดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ทั้งของตนเองและชุมชนให้ดีขึ้น ครอบคลุมทั้งการศึกษา การเสริมความรู้ในการอาชีพต่าง ๆ เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างไม้ รวมไปถึงการฝึกอบรมในด้านสาธารณสุขต่าง ๆ ด้วย

2.3 การสร้างสาธารณประโยชน์และสาธารณูปการต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หรือที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ปรับปรุงซ่อมแซมถนนหนทาง เป็นต้น

2.4 การพัฒนาเกษตรกรรม เช่น การส่งเสริมการเพาะปลูกพืชชนิดใหม่ ๆ การสร้างระบบชลประทานขนาดเล็ก การฝึกอบรมการพัฒนาการเกษตรและปศุสัตว์ เป็นต้น

พระสงฆ์มีความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างใกล้ชิด โดยพระพุทธองค์ทรงเน้นให้พระสงฆ์ตระหนักถึงสถานภาพที่แตกต่างจากฆราวาส และการดำรงชีพที่ต้องอาศัยปัจจัยจากฆราวาส

เป็นสำคัญ พร้อมทั้งทรงกำหนดมิให้พระสงฆ์คลุกคลีใกล้ชิดกับฆราวาสมากเกินสมควร ทั้งนี้ พระสงฆ์พึงปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน โดยการเผยแผ่พระธรรมคำสอนและชี้นำทางจิตวิญญาณด้วยจิตเมตตากรุณา ดังนั้น บทบาทของพระสงฆ์เริ่มจากบทบาทภายในของคณะสงฆ์แล้วส่งผลต่อสังคมต่อชุมชนในวงกว้างมากยิ่งขึ้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุข และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาชุมชนด้านสังคม

พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสังคมและชุมชนในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะด้านการอบรมปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ประชาชน นักเรียน และนักศึกษา ผ่านการเผยแผ่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการดำเนินกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ เช่น การช่วยเหลือผู้ยากไร้ การอุปการะเด็กกำพร้า ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อาทิ การจัดตั้งโรงเรียนก่อนวัยเรียน และโรงเรียนพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมบาลี และสามัญศึกษา เพื่อขยายโอกาสทางการเรียนรู้ให้แก่เยาวชนในชุมชนอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ พระสงฆ์ยังทำหน้าที่เสมือนนักสังคมสงเคราะห์ โดยมีบทบาทในการให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหาสังคม และเป็นที่พึ่งทางจิตใจของประชาชน อีกทั้งยังเป็นศูนย์รวมจิตใจในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาและการจัดกิจกรรมของชุมชน อันนำไปสู่การเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความสงบสุขในระดับชุมชนและสังคมท้องถิ่นได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

พิสิฏฐ์ บุญไชย และทรงคุณ จันทจร (2540) กล่าวว่า พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญมากในชุมชนซึ่งพระสงฆ์แต่ละรูปก็มีวิธีการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันในการพัฒนา โดยเฉพาะด้านสังคม พระสงฆ์จะทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี โดยตั้งมั่นในวัดทำการเทศนาสั่งสอนในลักษณะกลุ่มย่อย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เลือกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำหลักธรรมไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ตัวอย่างเช่น การปลูกฝังคุณธรรม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเห็นอกเห็นใจ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม ผ่านการให้ทานและการแบ่งปัน โดยมีพระสงฆ์หลายรูปที่เป็นแบบอย่างสำคัญ อาทิ พระอาจารย์เทอดศักดิ์ จนฺทโชโต, พระครูพิทักษ์พีชคามเขต, พระอาจารย์อเนก เตชวโร และพระพิพิธประชานาถ (หลวงพ่อนาน สุทฺธิสีโล) ซึ่งล้วนมีบทบาทเด่นในการพัฒนาสังคมทั้งด้านจิตใจและชุมชน พระสงฆ์เหล่านี้มุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นสำคัญ โดยอบรมจิตใจ ลดละอบายมุข และส่งเสริมการปฏิบัติธรรม เช่น วิปัสสนากัมมัฏฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพจิตใจของประชาชนให้บริสุทธิ์และเข้มแข็ง ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือในชุมชน

ผ่านการระดมความคิดเห็นและพลังของประชาชนในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีการลงมือพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การร่วมแรงร่วมใจกันปรับปรุงเส้นทางคมนาคม โดยพระสงฆ์และชาวบ้านใช้เครื่องมือทางการเกษตรที่มีอยู่ช่วยกันถางป่า ขุดดิน และพัฒนาถนนภายในชุมชน อันสะท้อนถึงพลังของความสามัคคีและการพึ่งพาตนเองอย่างแท้จริง

2. การพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ

บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อชุมชนในด้านเศรษฐกิจนั้น มุ่งเน้นการชี้แนะให้ประชาชนดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีความสมดุลในการบริโภคและการใช้ทรัพยากร อันสอดคล้องกับหลักการดำเนินชีวิตตามแนวทางแห่งพระพุทธศาสนา ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็น “เศรษฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์” หรือ “เศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ” ซึ่งเศรษฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์ดังกล่าว มีลักษณะสำคัญที่สามารถสรุปได้ ดังนี้

1) แนวคิดเศรษฐศาสตร์สายกลางตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาในพระพุทธศาสนา มุ่งเน้นความพอดีและความสมดุลในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะการบริโภคที่ตอบสนองความจำเป็นอย่างเหมาะสม อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี แตกต่างจากเศรษฐศาสตร์กระแสหลักที่เน้นการตอบสนองความต้องการไม่จำกัด เศรษฐศาสตร์แนวพุทธให้ความสำคัญกับปัญญาและฉันทะในการกำกับพฤติกรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจบนพื้นฐานของความพอดี ไม่ใช่ความอยากที่ไร้ขอบเขต อีกทั้งยังยึดหลักการไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น แนวทางดังกล่าวจึงเป็นรากฐานสำคัญของการดำรงชีวิตอย่างสมดุล และนำไปสู่ความยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและสังคม

2) เศรษฐศาสตร์แนวพุทธศาสตร์มีลักษณะที่สำคัญที่ถือว่ากิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกอย่างเป็นกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือเป็นกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ไปด้วยในตัว ไม่ว่าการบริโภค การตลาด การแลกเปลี่ยน การค้าขาย โดยภาพรวมกิจกรรมในการดำเนินชีวิตทุกอย่างในภาพรวมของมนุษย์ในด้านวัตถุ ที่จะส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และเป็นรากฐานแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือพัฒนาศักยภาพของตนเอง ดังนั้น พุทธศาสตร์นี้มองเศรษฐศาสตร์และกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างไร อย่างน้อยให้เห็นว่า มันเป็นส่วนที่ส่งเสริมการมีชีวิตที่ดีงาม ยังเป็นส่วนที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้มนุษย์ได้มีโอกาส มีความพร้อมยิ่งขึ้น ในการที่จะเข้าถึงสิ่งที่ดีงาม สิ่งที่ประเสริฐที่ชีวิตจะพึงได้รับยิ่ง ๆ ขึ้นไป (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2537)

3. การพัฒนาชุมชนด้านวัฒนธรรม

วัดทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางจิตใจของประชาชน ขณะที่พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้แทนในการดำเนินบทบาทต่าง ๆ ของสถาบันศาสนา โดยเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและเป็นหลักยึดเหนี่ยวแห่งศรัทธาของสังคม อีกทั้งยังมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน ปัจจัยที่เชิดชูฐานะของพระสงฆ์ในสังคมคือ 1) ความบริสุทธิ์ 2) ความเสียสละบำเพ็ญประโยชน์ 3) ความเป็นผู้นำทางสติปัญญา อย่างไรก็ตาม พระสงฆ์ยังคงมีบทบาทต่อสังคมไทยมากน้อยแตกต่างกันไปตามบริบทและการเปลี่ยนแปลงของแต่ละสังคม โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือท้องถิ่นที่ห่างไกล พระสงฆ์ยังคงทำหน้าที่สำคัญหลายประการเช่นเดียวกับในอดีต ทั้งในด้านการอบรมสั่งสอน การให้คำปรึกษา และการเป็นศูนย์กลางทางจิตใจของชุมชน อีกทั้งคนไทยส่วนใหญ่ยังคงมีความผูกพันกับวัดและพระพุทธศาสนาอย่างแนบแน่นตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การเกิด ไปจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต, 2526) ได้อธิบายถึงบทบาทและความสำคัญของวัดและพระสงฆ์ต่อสังคมว่า วัดทำหน้าที่เสมือนศูนย์กลางทางศิลปวัฒนธรรม เป็นแหล่งรวบรวมศิลปกรรมและมรดกทางวัฒนธรรมประหนึ่งพิพิธภัณฑ์มีชีวิต อีกทั้งพระสงฆ์ยังสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนให้ก้าวหน้าได้อย่างเหมาะสมและมีหลักเกณฑ์ หากมีการดำเนินการอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับบริบทของสังคม ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับชาวบ้านยังคงตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความใกล้ชิดและความศรัทธาอันลึกซึ้ง โดยพระสงฆ์สามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างแท้จริง ขณะที่ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือและเชื่อฟังด้วยความเลื่อมใสมิใช่ด้วยความหวาดกลัวต่ออำนาจ ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปด้วยความสมัครใจและความร่วมมือ อันก่อให้เกิดทั้งความสำเร็จของงานและคุณค่าทางจิตใจแก่ผู้มีส่วนร่วมอย่างสมบูรณ์

4. การพัฒนาชุมชนด้านสาธารณสุข

พระสงฆ์มีบทบาทในการช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนในด้านต่าง ๆ มายาวนาน รวมถึงด้านการรักษาพยาบาล เนื่องจากวัดในอดีตทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน ทั้งในฐานะสถานศึกษา สถานพยาบาล และแหล่งรวมศิลปวัฒนธรรม ขณะที่ในปัจจุบัน แนวคิดด้านสาธารณสุขมูลฐานซึ่งมุ่งเน้นการพึ่งตนเองของบุคคล ครอบครัวและชุมชน ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย วัดและชุมชนจึงยังคงมีความสัมพันธ์เกื้อกูลกันอย่างใกล้ชิด พระสงฆ์และวัดจึงนับเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่ประชาชนยังมีข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2541) พระสงฆ์

สามารถระดมทรัพยากรจากกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทอดผ้าป่า เพื่อนำมาสนับสนุนการดูแลสุขภาพของชุมชน เช่น การจัดตั้งตู้ยาประจำวัด เป็นต้น นอกจากนี้ บทบาทของพระสงฆ์ในด้านสาธารณสุขมูลฐานยังครอบคลุมถึงการส่งเสริมความรู้และการดูแลสุขภาพอย่างรอบด้าน ได้แก่ การศึกษาความรู้ด้านการรักษาเพื่อสงเคราะห์ประชาชน การจัดตั้งตู้ยาสามัญประจำชุมชน การปลูกและใช้สมุนไพรพื้นบ้าน ตลอดจนการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้น้ำสะอาด การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ อีกทั้งยังมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านสาธารณสุขเบื้องต้นแก่พระสงฆ์และประชาชน โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่

ที่สำคัญพระสงฆ์ยังมีบทบาทในฐานะ “พระคิลานุปัฏฐาก” คือผู้ดูแลภิกษุอาพาธและขยายบทบาทสู่การดูแลผู้ป่วยในชุมชน อันสะท้อนถึงหลักเมตตาธรรมและการเกื้อกูลซึ่งกันและกันในสังคม ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมอาชีพของประชาชน เนื่องจากการมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอย่อมเป็นรากฐานสำคัญของการมีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ (กรมสุขภาพจิต, 2562) ด้วยเหตุนี้ บทบาทของพระสงฆ์ในด้านสาธารณสุขมูลฐานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน

อารียา ลิ้มสุวัฒน์ (2526) ได้อธิบายถึงบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ภายใต้โครงการพระธรรมทูตและพระธรรมจาริก ว่าพระสงฆ์สามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทพระสงฆ์มีบทบาทมากในการบำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชน ทั้งในด้านการวางแผนและการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงการฝึกอบรมพระผู้นำในชนบทให้มีทักษะด้านการพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ

องค์ความรู้ที่ถ่ายทอดครอบคลุมทั้งด้านเทคนิคพื้นฐาน เช่น การจัดการน้ำ การดูแลสุขอนามัย โภชนาการ และการป้องกันรักษาโรค บทบาทดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าพระสงฆ์มิได้จำกัดอยู่เพียงการเผยแผ่ธรรมะเท่านั้น หากยังเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะในกลุ่มชาวเขาและชุมชนชนบทที่ยังขาดโอกาสในการเข้าถึงความรู้และบริการพื้นฐาน จึงนับได้ว่าพระสงฆ์ตามโครงการดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการนำองค์ความรู้ไปพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน

5. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

ศูนย์ฝึกอบรมวนศาสตร์ชุมชนแห่งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2541) ได้นำเสนอผ่านการสัมมนาว่า พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ โดยความผูกพันระหว่างพระกับป่ามีมาอย่างยาวนาน เนื่องจากป่าเป็นสถานที่เอื้อต่อการปฏิบัติธรรมและการฝึกตนตามพระธรรมวินัย อีกทั้งยังได้รับการดูแลคุ้มครองผ่านบารมีและวิถีปฏิบัติของพระสงฆ์ พระจึงทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของป่าไม้ต่อชีวิตมนุษย์ ความสัมพันธ์เชิงพึ่งพาระหว่างพระสงฆ์กับป่าปรากฏชัดในสังคมพุทธ โดยเฉพาะในวัดป่าที่เป็นศูนย์กลางทั้งทางจิตใจและสิ่งแวดล้อม พระธุดงค์มักเลือกพื้นที่สงบในป่าเพื่อฝึกปฏิบัติ ขณะที่ชาวบ้านให้การอุปถัมภ์ดูแล และได้รับการถ่ายทอดหลักธรรมกลับคืนสู่ชุมชน ตัวอย่างเช่น วัดป่าสุคะโต จังหวัดชัยภูมิ ที่เน้นการเผยแพร่ความรู้ด้านการอนุรักษ์ป่า วัดหนองป่าพง จังหวัดอุบลราชธานี และสวนโมกขพลาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ดำเนินชีวิตสอดคล้องกับธรรมชาติ ตลอดจนวัดอรัญญาวาส จังหวัดน่าน ที่มุ่งสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานของความร่วมมือทุกภาคส่วน ดังนั้น จากการศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ป่าไม้ สามารถสรุปบทบาทสำคัญของพระสงฆ์ออกเป็น 4 ประการหลัก

1) ด้านการอนุรักษ์ ช่วยนำชุมชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างป่าชุมชนรักษาป่าและความหลากหลายทางชีวภาพ

2) ด้านชุมชน เป็นตัวอย่างของการอยู่แบบเรียบง่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดรู้คุณค่า

3) ด้านวัฒนธรรม ช่วยรักษาและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

4) ด้านจิตวิญญาณ เป็นผู้นำและสั่งสอนศีลธรรมและจริยธรรมแก่ชุมชน

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนับเป็นภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งของพระสงฆ์ที่พึงประพฤติปฏิบัติ เนื่องจากการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เข้าถึงจิตใจของประชาชนนั้น มิได้อาศัยเพียงการแสดงธรรมเท่านั้น หากแต่บรรยากาศภายในวัดที่ร่มรื่นสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อยยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยดึงดูดให้ผู้คนเข้าหาธรรมะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พระสงฆ์จึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งผลให้ชุมชนมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังจำเป็นต้องลงมือปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรมก่อน เพื่อเป็น

แบบอย่างแก่ประชาชน เปรียบเสมือนผู้นำที่ลงสู่การปฏิบัติด้วยตนเอง ย่อมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ตามให้เกิดความศรัทธาและพร้อมร่วมมือปฏิบัติตาม เมื่อชาวบ้านเห็นพระสงฆ์ซึ่งเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณให้ความสำคัญและลงมืออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ก็จะเกิดแรงจูงใจในการร่วมกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ อันเป็นการเผยแผ่ธรรมะเชิงปฏิบัติที่ทรงคุณค่าในลักษณะ “ทำให้ดู อยู่ให้เห็น” อย่างแท้จริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

พระสงฆ์ในสังคมปัจจุบันได้กลายเป็นผู้นำคนสำคัญในสังคมที่มีบทบาทโดดเด่นในการขับเคลื่อนกิจกรรมของชุมชน ทั้งด้านการพัฒนาและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมิได้จำกัดบทบาทอยู่เพียงในมิติทางศาสนา หากยังทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ประชาชนทั้งในด้านประวัติศาสตร์ท้องถิ่นและภูมิปัญญาชุมชน ควบคู่กับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง การบรรยายธรรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงองค์ความรู้เข้ากับวิถีชีวิต ทำให้ประชาชนตระหนักถึงรากเหง้าของตนเอง เข้าใจคุณค่าแห่งโบราณวัตถุและโบราณสถานที่สืบทอดมาแต่บรรพชน อีกทั้งยังช่วยปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมให้คงอยู่ พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันนำไปสู่ความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ท้องถิ่น และการตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาทรัพยากรทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในระยะยาว

บทบาทของพระสงฆ์ในแต่ละมิติสะท้อนถึงความเชื่อมโยงอย่างแนบแน่นกับหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งมุ่งพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งในเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปัญญา พระสงฆ์จึงพึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควบคู่กับการทำหน้าที่เป็นผู้นำทางจิตใจในการหลอมรวมพลังของคนในชุมชนให้เกิดความร่วมมือและความสามัคคี การบูรณาการหลักธรรมเข้ากับกระบวนการพัฒนาชุมชนสามารถต่อยอดสู่การออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อาทิ โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข และโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และเป็นพื้นที่กลางในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ของชุมชน อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายทางสังคมให้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

การเสริมสร้างบทบาทของพระสงฆ์ให้เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชน ควรดำเนินควบคู่กับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบจากภาครัฐและภาคีที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านการพัฒนา

องค์ความรู้ การบริหารจัดการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน สถานศึกษา และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัย แนวทางดังกล่าวยังสามารถต่อยอดสู่การพัฒนาองค์ความรู้เชิงวิชาการ อาทิ การสร้างตัวแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีพระสงฆ์เป็นศูนย์กลาง การศึกษาปัจจัยความสำเร็จของวัดต้นแบบ และการเชื่อมโยงบทบาทพระสงฆ์กับกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมที่สมดุล มั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางพัฒนา** ในบริบทของสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้ชุมชนต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาชุมชนจึงมิอาจอาศัยเพียงกลไกของภาครัฐเท่านั้น หากแต่จำเป็นต้องอาศัยพลังทางสังคมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “พระสงฆ์” ซึ่งเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและเป็นศูนย์รวมศรัทธาของประชาชนมาอย่างยาวนาน ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อไปนี้จึงมุ่งเน้นทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการในระดับพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนอย่างบูรณาการและยั่งยืน **1) การส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและคุณธรรมของชุมชน** ภาครัฐควรกำหนดนโยบายสนับสนุนให้พระสงฆ์มีบทบาทอย่างชัดเจนในการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของชุมชน โดยมุ่งเน้นการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาจิตใจของประชาชนผ่านหลักพุทธธรรม อันจะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ลดปัญหาอบายมุข และเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมได้ ทั้งนี้ พระสงฆ์ควรได้รับการสนับสนุนให้เป็น ต้นแบบทางคุณธรรม (พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภทฺทวโส, 2563) ที่สามารถถ่ายทอดค่านิยมที่ดีสู่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคนอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาชุมชน **2) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และราชการ** การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน จึงควรส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการระหว่าง “บ้าน–วัด–ราชการ” โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือ พระสงฆ์สามารถทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงกิจกรรมพัฒนาต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมอาชีพ การจัดกิจกรรมทางสังคม และการอนุรักษ์วัฒนธรรม อีกทั้งยังสามารถขับเคลื่อนโครงการเชิงนโยบายที่มีอยู่ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ซึ่งมุ่งพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนทั้งด้านกายภาพ สังคม และจิตใจ และโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 ที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมและวินัยทางสังคมผ่านการมีส่วนร่วมของประชาชน การดำเนินโครงการลักษณะดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือให้มีความเข้มแข็ง ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างเป็นระบบ (พระมารุต กิตฺติปาโล,

2562) **3) การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ให้สอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน** พระสงฆ์ควรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน เช่น การบริหารจัดการชุมชน การสาธารณสุขเบื้องต้น การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (พระครูสาครธรรมประสิทธิ์, 2564) นอกจากนี้ ควรมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างทักษะและศักยภาพของพระสงฆ์ในการเป็นผู้นำการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย **4) การสนับสนุนบทบาทพระสงฆ์ด้านเศรษฐกิจชุมชนและการพึ่งพาตนเอง** พระสงฆ์ควรมีบทบาทในการส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและการดำเนินชีวิตตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา โดยภาครัฐควรสนับสนุนให้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านอาชีพ การออม และการจัดการทรัพยากรในชุมชน พระสงฆ์สามารถเป็นผู้ชี้นำให้ประชาชนรู้จักการดำรงชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน (พระครูสาครธรรมประสิทธิ์, 2564) ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในสังคมได้ในระยะยาว **5) การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง** ปัญหาสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ คือ การขาดความต่อเนื่องและการสนับสนุนจากภาครัฐ ดังนั้น ควรกำหนดนโยบายในการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร และการสนับสนุนด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้พระสงฆ์สามารถดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (พระมารุต กิตฺติปาโล, 2562) ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน **6) การส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์ด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาวะชุมชน** พระสงฆ์ควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างเสริมสุขภาวะของประชาชน โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรม เช่น การรณรงค์รักษาสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ และการสร้างพื้นที่สาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชน (พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภทฺทวโส, 2563) บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ชุมชนเกิดความสมดุลทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน สรุปข้อเสนอเชิงนโยบายดังกล่าวนี้ มุ่งเสริมสร้างบทบาทของพระสงฆ์ให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนเชิงนโยบายที่ชัดเจน ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในทุกมิติ พร้อมทั้งบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้พระสงฆ์สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนไปสู่ความเข้มแข็ง สมดุล และยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2563). คู่มืออาสาพัฒนา (อสพ.) รุ่นที่ 71. เรียกใช้เมื่อ 25 เมษายน 2569 จาก https://chumchon.cdd.go.th/wp-content/uploads/sites/106/2019/11/191028115255_เล่ม-1- คู่มือสำหรับ-อสพ.pdf

กรมสุขภาพจิต. (2562). คู่มือการดำเนินงานพระคิลานุปัฏฐาก (Care Giver). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.

โกวิทย์ พวงงาม. (2553). การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

ธนัญชัย วิจิตรพันธ์. (2562). ทุนทางสังคมกับการพัฒนาชุมชนในสังคมไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 45(2), 1–20.

เบญจา มังคละพฤกษ์. (2552). พระกับการเมือง หลวงตามหาบัวกับทักษิณ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์บ้านหนังสือ.

พระครูสาครธรรมประสิทธิ์. (2564). พระสงฆ์กับบทบาทในการพัฒนาชุมชนเทศบาลตำบลท่าจีน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารพุทธมัคค์, 6(1), 65–75.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2537). เศรษฐศาสตร์ตามแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2541). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภทฺทวโส. (2563). บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชนในปัจจุบัน. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 6(3), 237–251.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2564). พระสงฆ์กับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมารุต กิตฺติปาโล. (2562). บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 4(1), 18–27.

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2526). พระพุทธศาสนากับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์.

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2530). ทางสายกลางของการศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระสุธีรัตนบัณฑิ และคณะ. (2563). คู่มือและแนวปฏิบัติโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข. เรียกใช้ 14 พฤษภาคม 2569 จาก https://kpt.onab.go.th/th/ebook/category/detail/id/1/iid/107

พิสิฏฐ์ บุญไชย และทรงคุณ จันทจร. (2540). ศาสนาพุทธ: สถานภาพบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมอีสาน. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศูนย์ฝึกอบรมวนศาสตร์ชุมชนแห่งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2541). พระกับป่า: บทบาทของพระสงฆ์ในการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมชาย ศรีวิรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตดีมีความสุข. เรียกใช้เมื่อ 25 เมษายน 2569 จาก https://www.gotoknow.org /posts/549132

สมบูรณ์ สุขสำราญ. (2530). การพัฒนาชุมชนชนบทแนวพุทธวิธี: ศึกษาเฉพาะกรณีพระสงฆ์นักพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สวย จำกัด.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2526). การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2567). รายงานประจำปี 2567. เรียกใช้ 14 พฤษภาคม 2569 จาก https://www.onab.go.th/th/file/get/file/20251021609f80bcbcc53aeaea9b46f9a0ae082c152002.pdf

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). เรียกใช้ 14 พฤษภาคม 2569 จาก https://drive.google.com/file/d/1OAFwp4g5 yPqpJIbCmN__yXif-4jeXjPT/view

อารียา ลิ้มสุวัฒน์. (2526). บทบาทของพระภิกษุในการพัฒนาชุมชนชนบทไทย พ.ศ.2500 – 2520. ใน วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

Chambers, R. (1994). Participatory rural appraisal (PRA): Analysis of experience. World Development, 22(9), 1253–1268.

Putnam, R. D. (2000). Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon & Schuster.

UN. Bureau of Social Affair. (1955). Social Progress Though Community Development. New York: The UN Publication.

United Nations. (1987). The Future we want. Retrieved from http://www.un-docu ments.net/our-common-future.pdf

เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล*

UNDERSTANDING BUDDHISM THROUGH REASON

พระมหาประเวศ ปญฺญาทีโป (ยังเหล็ก)

Phra Maha Prawet Panyatheepo (Yang Lek)

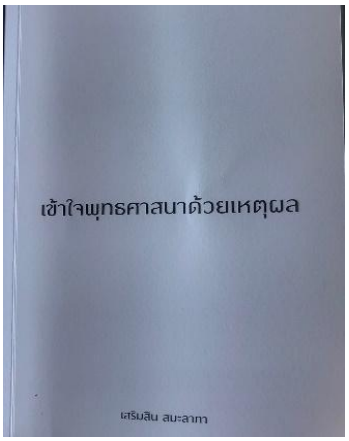
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

Graduate Studies Mahachulalongkornrajavidyalaya University Phrae Campus, Thailand

Corresponding Author's E-mail: Pramahaprawade2014@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 27 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 29 พฤษภาคม 2569

Received 21 May 2026; Revised 27 May 2026; Accepted 29 May 2026



แปลจากหนังสือ : เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล

ผู้เขียน : เสริมสิน สมะลาภา

ผู้แปล : เสริมสิน สมะลาภา

สำนักพิมพ์ : บริษัท อมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

ปีที่พิมพ์ : 2568

จำนวนหน้า : 110

บทนำ

หนังสือ "เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล" โดย เสริมสิน สมะลาภา เป็นงานเขียนที่นำเสนอแนวทางการทำความเข้าใจพระพุทธศาสนาผ่านกรอบคิดเชิงเหตุผลและการใคร่ครวญอย่างมีระบบ ผู้เขียนมุ่งอธิบายหลักธรรมสำคัญโดยเชื่อมโยงกับตรรกะ ความเป็นเหตุเป็นผล

Citation:

* พระมหาประเวศ ปญญาทีโป (ยังเหล็ก). (2569). เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1803-1818.

Phra Maha Prawet Panyatheepo (Yang Lek). (2026). Understanding Buddhism Through Reason. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1803-1818.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

และประสบการณ์จริงของมนุษย์ มากกว่าการยึดถือศาสนาในเชิงความเชื่อหรือพิธีกรรมเพียงอย่างเดียว เนื้อหาของหนังสือช่วยให้ผู้อ่านเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมกับกฎธรรมชาติ โดยเฉพาะหลักอริยสัจ ไตรลักษณ์ และปฏิจจสมุปบาท ซึ่งสามารถอธิบายได้อย่างสอดคล้องกับเหตุผลสากล ผู้เขียนยังชี้ให้เห็นว่าพระพุทธศาสนาไม่ขัดแย้งกับวิทยาศาสตร์ หากแต่สนับสนุนการตั้งคำถาม การพิสูจน์ และการตรวจสอบด้วยตนเอง หนังสือเล่มนี้จึงช่วยเปิดมุมมองใหม่ให้ผู้อ่านเข้าถึงพุทธธรรมอย่างมีวิจารณญาณ ลดความงมงาย และเสริมสร้างความเข้าใจศาสนาในฐานะระบบแห่งปัญญาที่นำไปสู่การพัฒนาชีวิตและสังคมอย่างยั่งยืน

สำหรับหนังสือเล่มนี้ พิมพ์ครั้งที่ 10 รูปเล่มหนังสือมีขนาด 140 x 210 x 10 มม. น้ำหนัก 200 กรัม ชนิดกระดาษเป็นสีขาวถนอมสายตา จัดทำโดย เสริมสิน สมะลาภา พิมพ์ที่ บริษัท อมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน) พ.ศ. 2568 พิมพ์จำนวน 4,000 เล่ม เนื้อหาสาระของหนังสือเล่มนี้ มีจำนวนทั้งหมด 10 หัวข้อ จำนวน 110 หน้า ลักษณะรูปเล่ม ใช้โทนปกหน้าสีขาว เขียนชื่อหนังสือว่า “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” ล่างสุดเป็นชื่อของผู้เขียนคือ เสริมสิน สมะลาภา ส่วนปกด้านหลังเป็นพื้นสีขาวมีตัวหนังสือเขียนว่า คำอนุโมทนา จาก สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) เมื่อผู้เขียนได้เขียนต้นฉบับหนังสือ เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล แล้วเสร็จผู้เขียนได้มีโอกาสส่งต้นฉบับให้ท่านสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต) ดูเนื้อหาในภาพรวม ท่านได้ส่งจดหมายตอบกลับ พร้อมคำอนุโมทนา ดังนี้ ขออนุโมทนาว่า โดยสาระสำคัญ เป็นการจับที่เนื้อตัวแท้ ๆ ของพระพุทธศาสนา อย่างที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้เองเมื่อตรัสรู้ใหม่ๆ ว่า ตรัสรู้อิทัปปัจจยตา ปฏิจจสมุปบาท หรือปัจจยาการ หรือว่าทรงรู้ “สเหตุรมม์” คือ ธรรมพร้อมทั้งเหตุ และ “ขยำ ปจจยานำ อเวทิ” ได้ทรงทราบความสิ้นไปแห่งปัจจัยทั้งหลายพร้อมทั้งได้ทรงดำเนินการปฏิบัติให้กระบวนการดับปัจจัยทั้งหมดสำเร็จด้วยการเกิดมีวิชชา เรื่องไตรลักษณ์ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ก็อยู่ในนี้ ครอบคลุมสภาวะทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งรูปธรรม และนามธรรม อริยสัจ 4 ก็อยู่ที่นี่จึงเป็นความตรงเรื่องที่จะเข้าใจ และได้ประโยชน์จากพระพุทธศาสนา มีข้อสำคัญอย่างหนึ่งอยู่ในการศึกษาหลักธรรมนี้ ซึ่งเกี่ยวกับ free will ด้วย คือ will จะเอาอะไร จะมุ่งไปทางไหน จะเป็นไปอย่างไร ย่อมขึ้นต่อลักษณะอาการ แง่มุม แนว ระดับของอวิชชา แล้วด้วยปัญญาที่พัฒนารู้ทั่วตลอดชัดขึ้น ๆ ในที่สุด วิชชาก็จะทำให้ free from will โดยที่คนก็จะเป็น “ปญญาชีวี” (อยู่ด้วยปัญญา) ผู้มีการกระทำที่เป็นกิริยา โดยไม่เป็นกรรม อาตมาคิดว่าเรื่องนี้ก็เป็นส่วนที่สำคัญในปัจจยาการ อาตมาขอพูดเกี่ยวกับเรื่องที่มาถึงปัจจุบันเพียงเท่านี้ก่อน และขอะขออนุโมทนา คุณเสริมสิน สมะลาภา อีกครั้งหนึ่ง ที่ได้เพียรพยายามจริงจังในการส่งเสริมชักพาประชาชนให้ศึกษาตรงจุด

ที่เนื้อตัวแท้ของพระพุทธศาสนา ขอเจริญพรและอนุโมทนา สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) 25 สิงหาคม 2567 สำหรับข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ คือ เสริมสิน สมะลาภา, เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล, พิมพ์ครั้งที่ 10, (กรุงเทพมหานคร: บรษัท อมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)), 2568. ISBN : 978-616-616-565-4

เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล

หนังสือเล่มนี้เป็นงานเขียนที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามานำเสนอในมิติที่สอดคล้องกับเหตุผล ตรรกะ และกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ของมนุษย์ในสังคมร่วมสมัย เนื้อหามุ่งอธิบายคำสอนทางพระพุทธศาสนาให้สามารถตรวจสอบได้ด้วยปัญญา มิใช่อาศัยความเชื่อหรือศรัทธาเพียงอย่างเดียว ผู้เขียนเชื่อมโยงหลักธรรมกับประสบการณ์ชีวิตจริง ทำให้ผู้อ่านเห็นความสัมพันธ์ระหว่างธรรมะกับกฎแห่งเหตุและผล หนังสือช่วยลดช่องว่างระหว่างศาสนากับวิทยาศาสตร์ โดยชี้ให้เห็นว่าพุทธศาสนาเป็นระบบความคิดที่เปิดกว้างต่อการตั้งคำถามและการพิจารณาอย่างรอบคอบ อีกทั้งยังส่งเสริมการใช้ปัญญาเป็นเครื่องมือในการเข้าใจตนเองและโลกอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล

หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” โดย เสริมสิน สมะลาภา เป็นงานเขียนที่นำเสนอแนวทางการทำความเข้าใจพระพุทธศาสนาในเชิงเหตุผลและการพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์ ผู้เขียนมุ่งอธิบายแก่นธรรมสำคัญของพระพุทธศาสนา เช่น อริยสัจ ไตรลักษณ์ และปฏิจจสมุปบาท ในลักษณะที่สอดคล้องกับกระบวนการคิดเชิงตรรกะและประสบการณ์ของมนุษย์ เนื้อหาชี้ให้เห็นว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญา ที่เน้นการรู้แจ้งจากการพิจารณาเหตุปัจจัย ไม่ใช่การยึดมั่นในคำสอนอย่างปราศจากการไตร่ตรอง หนังสือเล่มนี้จึงช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจพุทธธรรมอย่างลึกซึ้ง ลดความคลาดเคลื่อนในการตีความ และสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีสติปัญญา ประกอบด้วย

1. บทนำ ได้กล่าวถึงการทำหน้าที่วางกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาพระพุทธศาสนาในฐานะระบบแห่งปัญญา มากกว่าการมองศาสนาในเชิงความเชื่อหรือพิธีกรรมเพียงอย่างเดียว ผู้เขียนชี้ให้เห็นถึงปัญหาการรับรู้พระพุทธศาสนาของคนจำนวนมากที่มักเข้าใจคลาดเคลื่อน โดยยึดติดกับรูปแบบภายนอกหรือคำสอนเชิงท่องจำ ขาดการพิจารณาด้วยเหตุผลและปัญญาอย่างแท้จริง บทนำเน้นย้ำว่าหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นคำสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาใช้การตั้งคำถาม การตรวจสอบ และการพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยไม่ปิดกั้น

ความคิดหรือบังคับให้เชื่ออย่างงมงาย ผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดว่าการเข้าใจพุทธศาสนาอย่างถูกต้องจำเป็นต้องอาศัยการเชื่อมโยงหลักธรรมกับกฎแห่งเหตุและผลของธรรมชาติ ตลอดจนประสบการณ์ชีวิตจริงของมนุษย์ บทนำยังสะท้อนให้เห็นความตั้งใจของผู้เขียนในการฟื้นฟูการเรียนรู้พระพุทธศาสนาให้กลับสู่แก่นแท้ คือ การใช้ปัญญาเพื่อคลายทุกข์ และพัฒนาชีวิตให้สอดคล้องกับความจริงของโลกและชีวิตอย่างมีเหตุมีผล

2. ภาพรวม ภาพรวมของหนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” แสดงให้เห็นว่าพระพุทธศาสนาเป็นระบบความคิดที่มีโครงสร้างทางเหตุผลอย่างชัดเจน และสามารถอธิบายปรากฏการณ์ชีวิตของมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ ผู้เขียนนำเสนอหลักธรรมสำคัญ เช่น อริยสัจ 4 ไตรลักษณ์ ขันธ์ 5 และปฏิจจสมุปบาท ในลักษณะที่เชื่อมโยงกับตรรกะและกระบวนการคิดแบบวิทยาศาสตร์ โดยเน้นให้ผู้อ่านเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลในทุกมิติของชีวิต หนังสืออธิบายว่าความทุกข์มิได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่มีเหตุปัจจัยรองรับ ซึ่งสามารถศึกษา ทำความเข้าใจ และแก้ไขได้ด้วยปัญญา ผู้เขียนยังเน้นย้ำบทบาทของการรู้จักคิด วิเคราะห์ และพิจารณาตนเอง ตามหลักกาลามสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิพากษ์ในสังคมสมัยใหม่ ภาพรวมของหนังสือสะท้อนให้เห็นว่าพุทธศาสนาไม่ขัดแย้งกับเหตุผลหรือวิทยาศาสตร์ หากแต่เป็นรากฐานทางปัญญาที่ช่วยให้มนุษย์เข้าใจชีวิตอย่างลึกซึ้ง ลดความยึดมั่นถือมั่น และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล มีสติ และรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีเหตุผล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับหลักความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลในฐานะแก่นกลางของพระพุทธศาสนา ผู้เขียนอธิบายว่าหลักธรรมทางพุทธศาสนามิได้ตั้งอยู่บนความบังเอิญหรืออำนาจเหนือธรรมชาติ หากแต่ตั้งอยู่บนกฎแห่งเหตุปัจจัยที่เป็นสากลและตรวจสอบได้ ทุกปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความสุข ความทุกข์ ความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ล้วนมีเหตุปัจจัยรองรับทั้งสิ้น หนังสือชี้ให้เห็นว่าการเข้าใจเหตุและผลอย่างถูกต้องช่วยให้มนุษย์ลดการโทษสิ่งภายนอก และหันมาพิจารณาตนเองอย่างมีสติและปัญญา ผู้เขียนเชื่อมโยงหลักเหตุและผลกับการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเน้นว่าการกระทำทางกาย วาจา และใจ ย่อมส่งผลต่อสภาพชีวิตและจิตใจในระยะยาว การตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลนี้ทำให้พุทธศาสนาเป็นระบบความคิดที่สอดคล้องกับตรรกะและหลักวิทยาศาสตร์ หนังสือจึงช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจว่าการแก้ปัญหาชีวิตต้องเริ่มจากการแก้ที่เหตุ มิใช่เพียงบรรเทาผลที่ปรากฏเท่านั้น และหลักเหตุและผลนี้เองเป็นรากฐานของการพัฒนาปัญญาและการหลุดพ้นจากความทุกข์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

4. เหตุปัจจัยนิยม (Determinism) ในประเด็นเหตุปัจจัยนิยม หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” นำเสนอแนวคิดว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่อธิบายชีวิตและโลกตามหลักเหตุปัจจัยอย่างเป็นระบบ ผู้เขียนอธิบายว่าความเป็นไปของชีวิตมนุษย์ไม่ได้ถูกกำหนดด้วยโชคชะตาหรืออำนาจลึกลับ หากแต่เกิดจากกระบวนการของเหตุและปัจจัยที่สั่งสมและส่งผลต่อเนื่องกัน หนังสือเชื่อมโยงแนวคิดเหตุปัจจัยนิยมกับหลักปฏิจจสมุปบาท ซึ่งแสดงให้เห็นการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไปของสรรพสิ่งตามเงื่อนไขที่อาศัยกันและกัน ผู้เขียนเน้นว่าการเข้าใจเหตุปัจจัยนิยมมิได้หมายถึงการยอมจำนนต่อชะตากรรม แต่กลับเป็นการเปิดโอกาสให้มนุษย์มีเสรีภาพในการเลือกกระทำสิ่งที่เป็นเหตุแห่งความดีงาม หนังสือชี้ให้เห็นว่ามนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ของชีวิตได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงเหตุในปัจจุบัน ผ่านการพัฒนาความคิด เจตนา และการกระทำอย่างมีสติและปัญญา เหตุปัจจัยนิยมในพุทธศาสนาจึงเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเอง ไม่ผลักภาระให้กับสิ่งภายนอก และเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาชีวิตอย่างมีเหตุผลและยั่งยืน

5. อนัตตา (ความไม่มีตัวตนที่แท้จริง) หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” อธิบายหลักอนัตตาในฐานะแก่นสำคัญของพระพุทธศาสนาที่สามารถทำความเข้าใจได้ด้วยเหตุผล มิใช่แนวคิดเชิงนามธรรมหรือความเชื่อทางอภิปรัชญา ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่าความเข้าใจผิดเกี่ยวกับ “ตัวตน” เป็นรากฐานของความยึดมั่นถือมั่นและความทุกข์ของมนุษย์ หลักอนัตตาอธิบายว่ามนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายมิได้มีตัวตนถาวร หากแต่ประกอบขึ้นจากองค์ประกอบย่อยที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามเหตุและปัจจัย หนังสือเชื่อมโยงแนวคิดอนัตตากับประสบการณ์ชีวิตจริง เช่น ความเปลี่ยนแปลงของร่างกาย ความคิด และอารมณ์ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นว่าการยึดถือสิ่งใดว่าเป็น “ตัวเรา” หรือ “ของเรา” อย่างถาวร ย่อมนำไปสู่ความขัดแย้งภายในและความทุกข์ ผู้เขียนเน้นว่าการเข้าใจอนัตตาอย่างถูกต้องมิได้ทำให้ชีวิตไร้คุณค่า หากแต่ช่วยให้มนุษย์ลดอัตตา เปิดใจรับความจริง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเข้าใจและมีเมตตา หลักอนัตตาจึงเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาปัญญาและการคลายความยึดมั่น ซึ่งนำไปสู่ความสงบและอิสรภาพทางใจอย่างมีเหตุผล

6. ความทุกข์ ในประเด็นเรื่องความทุกข์ หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” นำเสนอความทุกข์ในฐานะสภาวะธรรมดาของชีวิต มิใช่สิ่งผิดปกติหรือบทลงโทษจากอำนาจใด ผู้เขียนอธิบายว่าความทุกข์เกิดจากกระบวนการของเหตุและปัจจัย โดยมีความไม่รู้และความยึดมั่นถือมั่นเป็นรากฐานสำคัญ หนังสือเชื่อมโยงความทุกข์กับหลักอริยสัจ โดยชี้ให้เห็นว่าการ

เข้าใจความทุกข์อย่างถูกต้องเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ไขปัญหาชีวิตอย่างแท้จริง ผู้เขียนเน้นว่าการหลีกหนีหรือปฏิเสธความทุกข์ไม่ช่วยให้ทุกข์ลดลง หากแต่การพิจารณาความทุกข์ด้วยสติและปัญญาจะทำให้เห็นสาเหตุและทางออกอย่างเป็นระบบ หนังสือยังชี้ให้เห็นว่าความทุกข์ทางใจจำนวนมากเกิดจากการยึดติดในตัวตน ความคาดหวัง และการปรุงแต่งทางความคิด เมื่อมนุษย์สามารถเข้าใจและคลายเหตุแห่งความทุกข์ได้ ความสงบและความสมดุลทางจิตใจก็สามารถเกิดขึ้นได้ตามหลักเหตุผล พระพุทธศาสนาจึงถูกนำเสนอในหนังสือเล่มนี้ในฐานะแนวทางแห่งปัญญาที่ช่วยให้มนุษย์เผชิญความทุกข์อย่างเข้าใจ และก้าวพ้นความทุกข์ได้อย่างมีเหตุผลและยั่งยืน

7. ความสุข หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” อธิบายความสุขในมุมมองของพระพุทธศาสนาโดยแยกออกจากความเข้าใจแบบสามัญที่มักผูกติดกับความพึงพอใจทางวัตถุหรืออารมณ์ชั่วคราว ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่าความสุขที่แท้จริงไม่อาจเกิดจากการเสพสิ่งภายนอกอย่างไม่รู้จบ หากแต่เกิดจากความสงบทางใจและความเข้าใจความจริงของชีวิตอย่างถูกต้อง หนังสือเชื่อมโยงความสุขกับหลักเหตุและผล โดยอธิบายว่าความสุขเป็นผลของการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ มีปัญญา และมีความพอดี ผู้เขียนเน้นว่าความสุขตามแนวพุทธศาสนาเป็นกระบวนการ ไม่ใช่เป้าหมายที่ต้องไขว่คว้า แต่เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อจิตคลายจากความยึดมั่นถือมั่น หนังสือยังแสดงให้เห็นว่าความสุขสามารถเกิดขึ้นได้ท่ามกลางความไม่สมบูรณ์ของชีวิต หากบุคคลเข้าใจธรรมชาติของความเปลี่ยนแปลงและรู้จักวางใจอย่างถูกต้อง แนวคิดเรื่องความสุขในหนังสือเล่มนี้จึงช่วยปรับทัศนคติของผู้อ่าน จากการแสวงหาความสุขภายนอก มาสู่การพัฒนาความสงบและความสมดุลภายในอย่างมีเหตุผล

8. สู่เป้าหมายสูงสุด มรรค นิพพาน ในหัวข้อสุดท้าย หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” นำเสนอเส้นทางสู่เป้าหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา คือ มรรคและนิพพาน ในฐานะกระบวนการพัฒนาชีวิตอย่างเป็นเหตุเป็นผล ผู้เขียนอธิบายว่ามรรค หรือทางแห่งการดับทุกข์มิใช่เรื่องลี้ลับหรือไกลเกินเอื้อม หากแต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญา หนังสือชี้ให้เห็นว่านิพพานมิใช่สถานที่หรือภพภูมิ หากแต่เป็นสภาวะของจิตที่หลุดพ้นจากความยึดมั่นถือมั่นและความปรุงแต่งทั้งปวง ผู้เขียนเน้นว่าการเดินตามมรรคเป็นกระบวนการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยความเข้าใจเหตุและผลเป็นฐานสำคัญ หนังสือเล่มนี้จึงนำเสนอพระพุทธศาสนาในฐานะเส้นทางแห่งปัญญาที่เปิดโอกาสให้มนุษย์ทุกคนเข้าถึงความหลุดพ้นได้ด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างมีสติ เหตุผล และความรับผิดชอบต่อตนเอง

9. บรรณนุกรม ผู้เขียนได้จัดทำบรรณานุกรมโดยอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ปรากฏในหนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งหนังสือและบทความทางวิชาการของนักวิชาการชาวต่างประเทศและนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาในประเทศไทย การคัดเลือกเอกสารอ้างอิงมีความหลากหลายและสอดคล้องกับประเด็นเนื้อหา สะท้อนถึงความรอบคอบในการศึกษาค้นคว้า และช่วยเสริมความน่าเชื่อถือทางวิชาการของผลงานโดยรวม

10. เกี่ยวกับผู้เขียน เสริมสิน สมะลาภา เป็นผู้ที่มุ่งมั่นศึกษาพระพุทธศาสนา โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ ผู้เขียนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และปริญญาด้านการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์จากสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) ด้วยพื้นฐานทางวิชาชีพดังกล่าว ทำให้มีประสบการณ์ทำงานในหลากหลายสาขา ทั้งด้านอสังหาริมทรัพย์ สื่อ และการศึกษา อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในโครงการสำคัญด้านสถาปัตยกรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ ความสนใจในพระพุทธศาสนาของผู้เขียนเริ่มจากการศึกษาผลงานของท่านพุทธทาสและสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) และได้ศึกษาค้นคว้าหลักธรรมอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานกว่าสิบปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัยเลียเชียอาคเนย์ และยังคงเผยแพร่แนวคิดทางพุทธศาสนาอย่างสม่ำเสมอ หนังสือเล่มนี้สะท้อนถึงความตั้งใจของผู้เขียนในการถ่ายทอดความเข้าใจพระพุทธศาสนาในมิติที่สอดคล้องกับเหตุผลและบริบทของสังคมร่วมสมัย

ทัศนวิจารณ์

จุดเด่น

หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” ของเสริมสิน สมะลาภา เป็นงานเขียนธรรมะร่วมสมัยที่โดดเด่นด้วยการใช้ภาษาที่เรียบง่าย ชัดเจน และเข้าถึงผู้อ่านได้ทุกระดับ ผู้เขียนสามารถอธิบายหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความลึกซึ้งให้เข้าใจได้โดยไม่ซับซ้อน อีกทั้งยังเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับเหตุผลและองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์สมัยใหม่อย่างเหมาะสม เนื้อหามีโครงสร้างเป็นระบบ ลำดับประเด็นชัดเจน ทำให้ผู้อ่านสามารถติดตามแนวคิดได้อย่างต่อเนื่อง หนังสือเล่มนี้มิได้มุ่งเน้นการถ่ายทอดคำสอนเชิงนามธรรมเท่านั้น หากแต่เน้นการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน อันสะท้อนถึงเจตนารมณ์ของผู้เขียน

ในการทำให้พระพุทธศาสนาเป็นเรื่องใกล้ตัวและสอดคล้องกับบริบทของสังคมร่วมสมัย นับเป็นผลงานที่ช่วยเปิดมุมมองใหม่ในการทำความเข้าใจพระพุทธศาสนาอย่างมีเหตุผลและร่วมสมัย ประกอบด้วย

1. รูปแบบทางวรรณกรรม หนังสือเล่มนี้ใช้รูปแบบวรรณกรรมแนวสารคดีเชิงธรรมะร่วมสมัย โดยมุ่งอธิบายหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในลักษณะการให้เหตุผลและการวิเคราะห์เชิงอธิบาย เนื้อหาถูกนำเสนอในรูปแบบบทความสั้น ๆ ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน แต่ยังคงความเชื่อมโยงในภาพรวม โครงสร้างการเขียนไม่เคร่งครัดในเชิงคัมภีร์ หากแต่เปิดพื้นที่ให้ผู้อ่านได้ใคร่ครวญและทำความเข้าใจด้วยตนเอง รูปแบบดังกล่าวช่วยลดช่องว่างระหว่างหลักธรรมเชิงลึกกับผู้อ่านทั่วไป ทำให้หนังสือมีลักษณะกึ่งวิชาการกึ่งสื่อสารสาธารณะ เหมาะกับบริบทของสังคมร่วมสมัย

2. ภาษาและการนำเสนอ ภาษาที่ใช้ในหนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” เป็นภาษาที่เรียบง่าย ชัดเจน และเป็นมิตรต่อผู้อ่าน ผู้เขียนหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์ทางพระพุทธศาสนาที่ซับซ้อนโดยไม่จำเป็น และมักอธิบายคำสำคัญประกอบด้วยเหตุผลหรือยกตัวอย่างใกล้ตัว การนำเสนอเนื้อหาเป็นลำดับขั้น ช่วยให้ผู้อ่านสามารถติดตามแนวคิดได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเชื่อมโยงหลักธรรมกับประสบการณ์ชีวิตและองค์ความรู้สมัยใหม่ยังช่วยเสริมความเข้าใจและทำให้เนื้อหามีความร่วมสมัย ส่งผลให้หนังสือสามารถเข้าถึงผู้อ่านได้หลากหลายกลุ่ม

3. การออกแบบเนื้อหา การออกแบบเนื้อหาในหนังสือโดยสรุปมีลักษณะเป็นการจัดวางประเด็นอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการอธิบายแนวคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา ก่อนขยายความสู่การวิเคราะห์เชิงเหตุผลและการเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน เนื้อหาแต่ละตอนมีความกระชับ ชัดเจน และสามารถอ่านแยกเป็นส่วน ๆ ได้โดยไม่สูญเสียความเข้าใจในภาพรวม การจัดลำดับเนื้อหาเช่นนี้ช่วยเอื้อต่อการเรียนรู้และการใคร่ครวญของผู้อ่าน ทั้งยังสะท้อนถึงความตั้งใจของผู้เขียนในการออกแบบหนังสือให้เหมาะกับผู้อ่านในยุคปัจจุบัน

4. ความทันสมัย หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” มีความโดดเด่นด้านการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาอธิบายผ่านกรอบความคิดเชิงเหตุผลและองค์ความรู้ร่วมสมัย โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับวิทยาศาสตร์และประสบการณ์ของมนุษย์ในโลกปัจจุบัน แนวคิดดังกล่าวช่วยลดภาพลักษณ์ของพระพุทธศาสนาในฐานะเรื่องไกลตัว และทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าถึงสาระสำคัญของธรรมะได้ง่ายยิ่งขึ้น

โดยสรุป หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” เป็นงานเขียนธรรมะร่วมสมัยที่มีคุณค่าในเชิงเนื้อหาและแนวคิด ผู้เขียนสามารถถ่ายทอดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยอาศัยเหตุผลและการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและไม่ขัดกับหลักคิดสมัยใหม่ หนังสือเล่มนี้ยังสามารถเชื่อมโยงคำสอนทางศาสนากับปัญหาและประสบการณ์ของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้พระพุทธศาสนายังคงมีความหมายและคุณค่าในการดำเนินชีวิตของคนร่วมสมัย

จุดด้อย

แม้หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” จะเป็นงานเขียนที่มีคุณค่าและเข้าถึงผู้อ่านได้กว้าง แต่ในบางประเด็นยังขาดการอ้างอิงเชิงคัมภีร์หรือหลักฐานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้อ่านที่มีพื้นฐานด้านพระพุทธศาสนาอาจต้องการข้อมูลสนับสนุนเพิ่มเติม นอกจากนี้ การเชื่อมโยงหลักธรรมกับวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ในบางตอนยังเป็นการอธิบายในเชิงแนวคิดมากกว่าการวิเคราะห์เชิงลึก ส่งผลให้ประเด็นบางส่วนยังไม่ถูกขยายอย่างรอบด้าน หากมีการเสริมตัวอย่างเชิงวิชาการหรือการอภิปรายเชิงเปรียบเทียบมากขึ้น จะช่วยเพิ่มความสมบูรณ์และความเข้มแข็งทางวิชาการของหนังสือยิ่งขึ้น

1. ภาพรวมของหนังสือ หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” แม้จะมีจุดเด่นด้านความร่วมสมัยและการอธิบายหลักธรรมอย่างเข้าใจง่าย แต่ในภาพรวมยังมีลักษณะเป็นงานเขียนเชิงอธิบายมากกว่างานวิเคราะห์เชิงวิชาการอย่างเข้มข้น เนื้อหาบางส่วนเน้นการถ่ายทอดมุมมองของผู้เขียนเป็นหลัก จึงอาจขาดการอภิปรายเชิงเปรียบเทียบกับแนวคิดหรือทัศนะของนักวิชาการอื่นอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้อ่านที่มุ่งศึกษาระดับลึกอาจยังไม่ได้รับมิติทางวิชาการอย่างเต็มที่

2. ในด้านรูปแบบการเขียนและการนำเสนอ รูปแบบการเขียนที่เป็นลักษณะเรียงความเชิงอธิบาย แม้จะช่วยให้ผู้อ่านทั่วไปเข้าถึงเนื้อหาได้ง่าย แต่ในบางตอนยังขาดการจัดโครงสร้างเชิงตรรกะที่ชัดเจน เช่น การตั้งประเด็นคำถาม การอภิปราย และการสรุปผลเป็นขั้นตอน ส่งผลให้แนวคิดบางส่วนดูเป็นการเล่าเรื่องต่อเนื่องมากกว่าการนำเสนอข้อถกเถียงทางวิชาการ หากมีการจัดรูปแบบการนำเสนอให้เป็นระบบมากขึ้น จะช่วยเพิ่มความชัดเจนและความหนักแน่นของเนื้อหา

3. ในด้านความลึกซึ้งของเนื้อหา หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” มีการอธิบายหลักธรรมในระดับพื้นฐานถึงระดับกลางเป็นส่วนใหญ่ จึงเหมาะกับผู้อ่านทั่วไปหรือผู้

เริ่มต้นศึกษาพุทธศาสนา อย่างไรก็ตาม ในแง่ความลึกซึ้งทางปรัชญาพุทธหรือการอธิบายเชิงคัมภีร์ เนื้อหาบางส่วนยังไม่ได้ขยายความอย่างละเอียดเพียงพอ ผู้อ่านที่มีพื้นฐานทางพระพุทธศาสนาอยู่แล้วอาจรู้สึกว่ายังขาดการวิเคราะห์เชิงลึกหรือการเชื่อมโยงกับพระไตรปิฎกอย่างเป็นระบบ

4. ในด้านการอ้างอิงและหลักฐานทางวิชาการ ในบางประเด็นสำคัญ หนังสือยังขาดการอ้างอิงแหล่งที่มาทางคัมภีร์หรือเอกสารวิชาการอย่างชัดเจน ทำให้เนื้อหาบางส่วนพึ่งพาการอธิบายเชิงความคิดของผู้เขียนเป็นหลัก หากมีการเพิ่มการอ้างอิงจากพระไตรปิฎก คัมภีร์อรรถกถา หรือผลงานนักวิชาการร่วมสมัย จะช่วยเสริมความน่าเชื่อถือและยกระดับหนังสือให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

5. ในด้านกลุ่มเป้าหมายของผู้อ่าน ลักษณะการนำเสนอที่อยู่กึ่งกลางระหว่างงานธรรมะทั่วไปและงานเชิงวิชาการ อาจทำให้หนังสือยังไม่ตอบโจทย์ผู้อ่านบางกลุ่มอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้อ่านทั่วไปอาจพบเนื้อหาบางส่วนที่ต้องใช้การไตร่ตรองเชิงเหตุผลค่อนข้างมาก ขณะที่ผู้อ่านเชิงวิชาการอาจเห็นว่าเนื้อหายังไม่ลึกพอในบางประเด็น การกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารเนื้อหา

โดยสรุป จุดด้อยของหนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” อยู่ที่ระดับความลึกซึ้งทางวิชาการและการอ้างอิงเชิงคัมภีร์ที่ยังไม่เป็นระบบ แม้หนังสือจะมีคุณค่าในด้านการสื่อสารธรรมะร่วมสมัยและการใช้เหตุผลเป็นฐาน แต่หากมีการเสริมการวิเคราะห์เชิงลึก การอ้างอิงหลักฐานทางวิชาการ และการจัดโครงสร้างเนื้อหาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จะช่วยยกระดับหนังสือให้มีความสมบูรณ์ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

คุณค่าของหนังสือ

หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” มีคุณค่าเด่นชัดในด้านการสื่อสารหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยอาศัยเหตุผลและการอธิบายอย่างเป็นระบบ ผู้เขียนสามารถเชื่อมโยงคำสอนทางศาสนากับองค์ความรู้และบริบทของสังคมร่วมสมัย ทำให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจที่สอดคล้องกับวิถีคิดของยุคปัจจุบัน หนังสือเล่มนี้ยังช่วยลดช่องว่างระหว่างหลักธรรมเชิงลึกกับชีวิตประจำวัน ส่งเสริมให้ผู้อ่านนำธรรมะไปประยุกต์ใช้ได้จริง นอกจากนี้ ยังมีคุณค่าในเชิงการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในรูปแบบร่วมสมัย อันเอื้อต่อการเข้าถึงของผู้อ่านหลากหลายกลุ่ม และ

ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องต่อพระพุทธศาสนาในสังคมปัจจุบัน โดยมีคุณค่าเด่นชัดใน 4 ด้าน ได้แก่

1. คุณค่าด้านจิตใจและจริยธรรม หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” มีคุณค่าอย่างยิ่งในการช่วยเสริมสร้างความเข้าใจตนเองและการพัฒนาจิตใจของผู้อ่าน ผู้เขียนนำเสนอหลักธรรมที่ช่วยให้ผู้อ่านตระหนักถึงเหตุและผลของการกระทำ อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีสติและมีความรับผิดชอบทางจริยธรรม หนังสือเล่มนี้ยังช่วยปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความเมตตา ความอดทน และการรู้เท่าทันอารมณ์ ซึ่งเอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างสงบและสมดุล

2. คุณค่าด้านสังคม หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” มีคุณค่าทางสังคมในฐานะสื่อกลางที่ช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันถูกต้องต่อพระพุทธศาสนาในสังคมร่วมสมัย การอธิบายหลักธรรมด้วยเหตุผลช่วยลดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและความงมงายทางศาสนา อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้อ่านนำหลักธรรมไปใช้ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติ หนังสือจึงมีส่วนช่วยเสริมสร้างสังคมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจและเหตุผล

3. คุณค่าด้านการศึกษา หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” มีคุณค่าด้านการศึกษาโดยสามารถใช้เป็นเอกสารประกอบการเรียนรู้พระพุทธศาสนาในระดับพื้นฐานถึงระดับทั่วไป รูปแบบการนำเสนอที่เป็นระบบและภาษาที่เข้าใจง่ายเอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ การเชื่อมโยงหลักธรรมกับแนวคิดสมัยใหม่ยังช่วยกระตุ้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ทำให้การศึกษาพระพุทธศาสนาไม่จำกัดอยู่เพียงการท่องจำคำสอน

4. คุณค่าด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา หนังสือเล่มนี้มีคุณค่าในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในรูปแบบร่วมสมัย ที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบัน การอธิบายธรรมะด้วยเหตุผลและประสบการณ์ชีวิตช่วยให้พระพุทธศาสนาเข้าถึงคนรุ่นใหม่และผู้อ่านทั่วไปได้มากขึ้น อันเป็นการขยายขอบเขตการเผยแผ่จากกรอบดั้งเดิมไปสู่พื้นที่สาธารณะอย่างสร้างสรรค์

5. คุณค่าด้านการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” มีคุณค่าเด่นในการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่าธรรมะมิใช่เรื่องไกลตัวหรือจำกัดอยู่ในพิธีกรรม หากแต่เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาชีวิตและการทำงาน หนังสือจึงช่วยให้ผู้อ่านสามารถนำหลักเหตุผลและสติไปใช้ในการตัดสินใจและดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

หลักธรรมที่ปรากฏในหนังสือเล่มนี้

หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” โดยเสริมสิน สมะลาภา ถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาในลักษณะที่เชื่อมโยงกับเหตุผล กระบวนการคิด และองค์ความรู้ร่วมสมัย ผู้เขียนเน้นอธิบายหลักเหตุและผลตามกฎแห่งกรรม ความไม่เที่ยงของสรรพสิ่ง และการรู้เท่าทันตนเองผ่านการมีสติ หลักธรรมสำคัญ เช่น อริยสัจ 4 ไตรลักษณ์ ขันธ์ 5 และปฏิจจสมุปบาท ถูกนำเสนอในเชิงอธิบายที่สอดคล้องกับประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์ยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังเน้นการใช้ปัญญาเป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจธรรมะ มากกว่าการยึดติดกับพิธีกรรมหรือความเชื่อเชิงงมงาย การนำเสนอเช่นนี้ช่วยให้ผู้อ่านสามารถเข้าถึงแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา และนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผล

1. อริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมสำคัญที่ครอบคลุมคำสอนทั้งหมดในพระพุทธศาสนา อันเป็นความจริงอันประเสริฐที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบและประกาศไว้เพื่ออธิบายสภาพความจริงของชีวิตและแนวทางแห่งการพ้นทุกข์ ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค หลักธรรมข้อนี้มิได้เป็นเพียงคำสอนเชิงทฤษฎี หากแต่เป็นกรอบคิดเชิงเหตุและผลที่สามารถนำมาวิเคราะห์ชีวิตมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ โดย “ทุกข์” หมายถึงสภาพที่ทนได้ยากทั้งทางกายและใจ “สมุทัย” คือเหตุให้เกิดทุกข์ อันได้แก่ ตัณหา “นิโรธ” คือความดับทุกข์ และ “มรรค” คือแนวทางปฏิบัติอันนำไปสู่ความดับทุกข์ ได้แก่ อริยมรรคมีองค์ 8 หลักอริยสัจ 4 จึงเป็นทั้งคำอธิบายปัญหาของชีวิตและข้อเสนอเชิงปฏิบัติในการแก้ปัญหานั้นอย่างครบวงจร สอดคล้องกับการใช้เหตุผลและประสบการณ์ตรงของผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561) ในคัมภีร์พระไตรปิฎก พระพุทธเจ้าทรงแสดงอริยสัจ 4 เป็นครั้งแรกในธรรมจักรกัปปวัตตนสูตร โดยทรงเน้นว่า การตรัสรู้อริยสัจ 4 อย่างสมบูรณ์ คือเงื่อนไขแห่งการบรรลุสัมมาสัมโพธิญาณ (สำ.ม. 19/1664/528–531) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) นักปราชญ์พุทธศาสนาร่วมสมัยยังอธิบายว่า อริยสัจ 4 มีลักษณะเป็นโครงสร้างเชิงตรรกะของการคิดแบบพุทธ ที่เริ่มจากการรู้ปัญหา รู้เหตุของปัญหา เห็นความเป็นไปได้ของการดับปัญหา และลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (พุทธทาสภิกขุ, 2558) ดังนั้น อริยสัจ 4 จึงมิใช่เพียงหลักคำสอนทางศาสนา หากแต่เป็นหลักความจริงสากลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการแก้ปัญหาของมนุษย์ในทุกยุคสมัย

2. ไตรลักษณ์ ไตรลักษณ์ แปลว่า ลักษณะ 3 อย่าง หมายถึงสามัญลักษณะ หรือลักษณะที่เสมอกัน หรือข้อกำหนด หรือสิ่งที่มีประจำอยู่ในตัวของสังขารทั้งปวงเป็นแนวคิดที่สำคัญในพุทธธรรมที่กล่าวถึงลักษณะของสรรพสิ่งในโลก 3 อย่าง ได้แก่ 1) อนิจจตา คือความไม่เที่ยง ความไม่คงที่ความไม่ยั่งยืน ภาวะที่เกิดขึ้นแล้วเสื่อม และสลายไป สรรพสิ่งทั้งหลายไม่คงอยู่ในสภาพเดิม แต่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 2) ทุกขตา คือ ความเป็นทุกข์ เป็นภาวะที่ถูกบีบคั้นเนื่องจากการเกิดและการดับสลายของสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สรรพสิ่งไม่สามารถให้ความสุขที่ยั่งยืนได้ เพราะทุกอย่างอยู่ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงเสมอ 3) อนัตตา คือ ความไม่มีตัวตนจริงแท้ ทุกสิ่งไม่มีตัวตนถาวร สิ่งที่เราคิดว่าเป็น “ตัวเรา” หรือ “ของเรา” แท้จริงแล้วไม่มีตัวตนที่แท้จริง (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561)

3. ขันธ์ 5 (เบญจขันธ์) ขันธ์ 5 หรือ เบญจขันธ์ หมายถึง หมวดหมู่แห่งรูปธรรมและนามธรรม 5 ประการ ซึ่งประชุมรวมกันเข้าเป็นหน่วยรวมของชีวิต และถูกบัญญัติในระดับสมมติว่าเป็น “สัตว์ บุคคล ตัวตน เรา เขา” เป็นต้น องค์ประกอบทั้งห้านี้เป็นโครงสร้างพื้นฐานของประสบการณ์ชีวิต มิได้มีตัวตนถาวร หากแต่ดำรงอยู่ตามเหตุปัจจัย (สำ.ข. 17/1/1) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ได้แก่ 1) รูปขันธ์ คือ กองแห่งรูปธรรมทั้งหมด อันได้แก่ ร่างกาย พฤติกรรม อาการ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่เป็นฝ่ายวัตถุ รวมถึงสิ่งที่เป็นรูปพร้อมทั้งคุณและอาการของรูป ซึ่งทำหน้าที่เป็นฐานรองรับกระบวนการทางจิต 2) เวทนาขันธ์ คือ กองแห่งเวทนา หมายถึง การเสวยอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีการกระทบกันของอายตนะ ได้แก่ ความรู้สึกสุข ทุกข์ และอทุกขมสุข (เฉย ๆ) 3) สัญญาขันธ์ คือ กองแห่งสัญญา หมายถึง ความกำหนดหมายหรือการจดจำอารมณ์ เป็นการรับรู้และกำหนดรู้ลักษณะของอารมณ์ทางอายตนะทั้ง 6 เช่น การจำแนกสี รูปร่าง หรือคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ขาว เขียว ดำ แดง เป็นต้น 4) สังขารขันธ์ คือ กองแห่งสังขาร หมายถึง ความปรุงแต่งของจิต อันได้แก่ เจตนา ความคิด และสภาพจิตต่าง ๆ ที่มีเจตนาเป็นตัวนำ ทำหน้าที่ปรุงแต่งคุณภาพของจิตให้เป็นกุศลอกุศล หรืออัพยากฤต 5) วิญญาณขันธ์ คือ กองแห่งวิญญาณ หมายถึง ความรู้แจ้งอารมณ์หรือการรับรู้อารมณ์ทางอายตนะทั้ง 6 ได้แก่ การเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การลิ้มรส การสัมผัส และการรับรู้อารมณ์ทางใจ ขันธ์ทั้งห้านี้สามารถย่อรวมเป็น 2 ประการ คือ รูป และ นาม โดยรูปขันธ์จัดเป็นฝ่ายรูปธรรม ส่วนเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ จัดเป็นฝ่ายนามธรรม อีกนัยหนึ่ง ขันธ์ 5 สอดคล้องกับ ปรมัตถธรรม 4 กล่าวคือ วิญญาณขันธ์จัดเป็น จิต เวทนา สัญญา และสังขาร จัดเป็น เจตสิก รูปขันธ์จัดเป็น รูป ส่วน นิพพาน เป็น ขันธวินิมุต คือ สภาวะที่พ้น

จากขันธ์ทั้งปวง (พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, 2561) การเข้าใจเบญจขันธ์อย่างถูกต้องทำให้เห็นความจริงของชีวิตและคลายความยึดมั่น ผู้ศึกษาจึงดำเนินชีวิตด้วยปัญญา เห็นคุณค่าของความไม่เที่ยง และละความยึดติดในโลกวัตถุ หลักการนี้ยังเป็นรากฐานของพุทธเศรษฐศาสตร์ที่เน้นความพอเพียงและการพัฒนาอย่างไม่เบียดเบียน พระพุทธเจ้าทรงสอนว่า ขันธ์ทั้งห้าเป็นสภาวธรรมที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และไม่ใช่ตัวตน การยึดมั่นถือมั่นในขันธ์เหล่านี้เป็นเหตุแห่งการเกิดทุกข์ทั้งปวง

4. ปฏิจจสมุปบาท แปลว่า “สิ่งที่เกิดขึ้นโดยอาศัยซึ่งกันและกัน” หรือ “การเกิดขึ้นพร้อมกันโดยมีเหตุปัจจัยเกื้อหนุนกัน” หลักธรรมข้อนี้เป็นหัวใจสำคัญในการอธิบายกระบวนการเกิดขึ้นของอัตตาและความทุกข์อย่างเป็นระบบ เมื่อเรียนรู้และเข้าใจปฏิจจสมุปบาทอย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้เห็นว่าการเกิดของอัตตาและทุกข์มิได้เกิดขึ้นโดยลำพัง หากแต่เป็นผลจากเหตุปัจจัยหลายประการที่เชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน แม้บุคคลจะมีความเข้าใจว่าอะไรคืออัตตาแล้วก็ตาม ก็ยังสามารถตกอยู่ภายใต้อำนาจของอัตตาได้ เนื่องจากกระบวนการก่อเกิดของ “ตัวกู–ของกู” สามารถเกิดขึ้นจากหลายช่องทางของเหตุปัจจัย และเมื่อปัจจัยหนึ่งปรากฏ ปัจจัยอื่น ๆ ย่อมแสดงออกและขยายตัวไปพร้อมกัน กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย อวิชชา สังขาร วิญญาณ นามรูป สฬายตนะ ผัสสะ เวทนา ตัณหา อุปาทาน ภพ ชาติ และชรามรณะ ซึ่งล้วนเกิดขึ้นโดยอาศัยซึ่งกันและกันเป็นลูกโซ่แห่งทุกข์ (บรรจบ บรรณรุจิ, 2545) ในพระไตรปิฎก กล่าวว่า คำว่า “ปฏิจจสมุปบาท” มาจากคำว่า “ปฏิจจ” กับ “สมุปบาท” โดยที่ “ปฏิจจ” หมายถึง กิริยา อาการที่อาศัยกัน และสมุปบาท หมายถึง การเกิดขึ้นโดยชอบ เมื่อรวมกันปฏิจจสมุปบาทจึงหมายถึง ปัจจัยที่อาศัยกันเกิดขึ้นโดยชอบ (ม.ม. 13/337/407) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) หรือปัจจัยทั้งหลายที่อาศัยกันและกัน เป็นเหตุร่วมกัน ยังผลธรรมให้เกิดขึ้นเสมอกัน คือ มิใช่ให้เกิดขึ้นเป็นส่วน ๆ และมิใช่ให้เกิดขึ้นก่อนและหลัง (พระพุทธโฆสเถระ, 2546) ทั้ง 12 เหตุปัจจัยดังกล่าว เชื่อมโยงเป็นวงจรที่เสริมสร้างและขยายอัตตาให้เพิ่มพูนขึ้น ดังนั้น ทุกเหตุปัจจัยดังกล่าว จึงชื่อมโยงกันและส่งเสริมซึ่งกันและกันตลอดเวลา

การวิจารณ์เชิงเปรียบเทียบ

เมื่อเปรียบเทียบหนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” ของเสริมสิน สมะลาภา กับผลงานธรรมะร่วมสมัยอื่น เช่น “พุทธธรรม” ของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) จะเห็นได้ว่าทั้งสองผลงานมีแนวทางร่วมกันคือการอธิบายหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยยึด

เหตุผลและหลักวิชาการเป็นฐาน อย่างไรก็ตาม หนังสือของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์มีลักษณะเป็นงานวิชาการเชิงคัมภีร์ที่เข้มข้น อ้างอิงพระไตรปิฎกและอรรถกถาอย่างเป็นระบบ ขณะที่ผลงานของเสริมสินมุ่งเน้นการสื่อสารธรรมะในรูปแบบร่วมสมัย โดยเชื่อมโยงหลักธรรมกับวิทยาศาสตร์และประสบการณ์ชีวิตของคนยุคใหม่มากกว่า ในด้านกลุ่มเป้าหมาย หนังสือ “พุทธธรรม” เหมาะกับผู้อ่านที่ต้องการศึกษาหลักธรรมเชิงลึก ขณะที่ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” เหมาะกับผู้อ่านทั่วไปที่ต้องการทำความเข้าใจพระพุทธศาสนาอย่างมีเหตุผลและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทที่หลากหลายของงานธรรมะร่วมสมัยในการตอบสนองผู้อ่านแต่ละกลุ่ม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

หนังสือ “เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล” โดยเสริมสิน สมะลาภา เป็นงานเขียนธรรมะร่วมสมัยที่มีคุณค่าในการถ่ายทอดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยอาศัยเหตุผลเป็นฐาน ผู้เขียนสามารถเชื่อมโยงคำสอนทางศาสนากับวิถีชีวิตและบริบทของสังคมปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม เนื้อหามีลักษณะอ่านง่าย เป็นระบบ และเอื้อต่อผู้อ่านทั่วไปที่ต้องการทำความเข้าใจพระพุทธศาสนาในเชิงเหตุผล แม้หนังสือจะมิใช่งานเชิงวิชาการอย่างเข้มข้น แต่ก็มีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่ธรรมะในรูปแบบร่วมสมัย หนังสือเล่มนี้จึงเหมาะสำหรับผู้อ่านที่สนใจการพัฒนาตนเองทางจิตใจ และต้องการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมีสติและปัญญา **ข้อเสนอแนะ** การพัฒนาหนังสือเล่มนี้สามารถดำเนินการได้โดยการเสริมการอ้างอิงจากพระไตรปิฎกและเอกสารวิชาการให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือทางวิชาการ นอกจากนี้ อาจขยายการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับแนวคิดของนักปราชญ์หรือผลงานธรรมะร่วมสมัยอื่น เพื่อเปิดมุมมองที่หลากหลาย การจัดโครงสร้างเนื้อหาให้มีกรอบการอภิปรายที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การตั้งคำถามและสรุปประเด็นในแต่ละบท ก็จะช่วยให้ผู้อ่านเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้งมากขึ้น ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าวจะช่วยยกระดับหนังสือให้มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านการเผยแผ่และด้านวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

บรรจบ บรรณรุจิ. (2545). ปฏิจจสมุปบาท. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: พรบุญการพิมพ์.

พระพุทธโฆสเถระ.(2546). คัมภีรวิสุทธิมรรค แปลโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์. (พิมพครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ประยูรวงศพริ้นติ้ง.

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี. (2561). เบญจขันธ์กับการพัฒนาชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์ธรรมะ.

พุทธทาสภิกขุ. (2558). อริยสัจจากพระโอษฐ์. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. (พิมพ์ครั้งที่ 33). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์ ในเครือบริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. (พิมพ์ครั้งที่ 50). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์ ในเครือบริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด.

เสริมสิน สมะลาภา. (2568). เข้าใจพุทธศาสนาด้วยเหตุผล. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: บรษัท อมรินทร์ คอร์เปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน).

MODERN MANAGEMENT SCIENCE PRACTICES IN THE AGE OF AI*

Kittisak Wongmahesak

Faculty of Political Science, North Bangkok University, Thailand

Publication Research Institute and Community Service, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Indonesia

Faculty of Business and Management, Universiti Sultan Zainal Abidin, Malaysia

Shinawatra University, Thailand

Corresponding Author's E-mail: kittisak.wongmahesak@gmail.com

Received 21 May 2026; Revised 27 May 2026; Accepted 29 May 2026



About the Edited Book

"Modern Management Science Practices in the Age of AI" is a thorough reference book that offers a multidisciplinary perspective on the transformative influence of artificial intelligence (AI) across various sectors. Edited by Kittisak

Citation:

* Kittisak Wongmahesak. (2569). Modern Management Science Practices In The Age Of AI. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1819-1827.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

Jermsittiparsert, Nattharawee Phongkraphan, and Nuchnapha Lekhavichit, this volume consists of thirteen chapters, each authored by leading experts in their respective fields. The book is thematically structured to explore AI's applications and implications within modern management science practices, addressing both the opportunities and challenges it presents in diverse industrial and organizational contexts.

The book opens with a preface that provides an introduction and overview of its scope, underscoring its significance as a versatile textbook and an essential guide for researchers and practitioners navigating the AI landscape. The editors emphasize the book's interdisciplinary nature, which spans topics including accounting, behavioral economics, information systems, healthcare management, and sustainability.

Subsequently, the thirteen chapters are organized thematically to provide a comprehensive perspective. Each chapter delves into a specific area, offering real-world examples and in-depth analysis. The book culminates in a summary and future outlook section that presents insights and recommendations for future research.

Chapter 1, titled *"AI and Smart Manufacturing: Building Industry 4.0,"* authored by Kamaljeet Motia, Raj Kumar, and Shalom Akhai from Chandigarh University and Maharishi Markandeshwar Engineering College in India, rigorously examines the transformative effects of Industry 4.0 on manufacturing processes and supply chain optimization. The authors elucidate the pivotal role of artificial intelligence (AI) in enhancing production efficacy, elevating product quality, and driving innovation through the integration of advanced technologies such as the Internet of Things (IoT), blockchain, and machine learning. The discourse is supported by empirical case studies of enterprises that have successfully adopted innovative manufacturing technologies, thereby affirming their assertions.

Chapter 2, *"AI in Managing Perishable Goods Inventory,"* authored by Ahmet Bahadır Şimşek from Gumushane University, Turkey, delves into the intricate challenges associated with the management of perishable goods. The chapter articulates how AI has the potential to revolutionize this sector by employing machine learning, predictive analytics, and computer vision. Case studies involving prominent retailers such as Coles, Walmart, and Migros are presented to exemplify successful AI implementations within the inventory management domain.

Chapter 3, *"The Role of Artificial Intelligence (AI) in Sustainable Marketing,"* authored by Anshika Kumari, Ramji Nagoriya, Maureen Primrose Lal, and Sunny Joseph from Christ University, India, investigates the integration of AI technologies in promoting sustainable marketing practices. The research is anchored in a study involving 250 respondents from diverse industries, analyzing the interplay between AI and marketing strategies. The findings underscore AI's potential to enhance both marketing initiatives' environmental sustainability and social responsibility.

Chapter 4, *"Harnessing AI for Financial Innovations: Pioneering the Future of Financial Services,"* authored by K. Balaji from Christ University, India, scrutinizes the transformative implications of AI for the financial services sector. The author discusses various applications of AI, including algorithmic trading, risk management, personalized financial advisory services, and fraud detection, while also thoughtfully addressing the ethical and regulatory challenges that accompany these advancements.

Chapter 5, *"Productivity Modern Management Science Practices in the Age of AI: AI-Driven Productivity,"* authored by Noor Wazikhaz Madia Wazi, Fazida Karim, and Noor Aina Amirah Mohd Noor from Universiti Sultan Zainal Abidin, Malaysia, provides a comprehensive analysis of AI integration within management practices aimed at enhancing productivity. The authors scrutinize

an array of AI methodologies and their applicability in optimizing efficiency and decision-making processes, presenting illustrative examples that demonstrate AI's capacity to automate tasks, personalize customer interactions, and facilitate data-driven strategic frameworks.

Chapter 6, *"Bridging the Digital Divide: AI Solutions for Health Literacy in Underserved Populations,"* authored by Roy Rillera Marzo from Curtin University, Malaysia, focuses on the critical role of AI in mitigating health literacy disparities in marginalized communities. The chapter evaluates the effectiveness of AI-driven applications, such as chatbots and predictive analytics, in fostering improved health outcomes while discussing the inherent challenges and potential obstacles associated with AI implementation in these settings.

Chapter 7, *"Innovative Strategies and Future Trends: The Next Paradigm of Education Management,"* authored by Noppakun Kunacheva, Busara Niyomves, and Sanya Kenaphoom from Ramkhamhaeng University and Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand, explores the dynamic landscape of education management in light of advancing technologies. This chapter critically examines the implications of AI and other emerging technologies for educational practices and thoroughly considers the ethical ramifications of adopting these innovations within academic environments.

Chapter 8, *"An Educational Administration Innovation in the Digital Age and Sustainable Development,"* authored by Narat Wattanapanit, Krisda Tanchaisak, Busara Niyomves, and Sanya Kenaphoom from Ramkhamhaeng University and Rajabhat Maha Sarakham University in Thailand, critically examines the impact of digital innovations on educational administration, particularly in relation to sustainable development goals. The authors articulate the significance of utilizing digital tools to enhance both efficiency and equity within educational institutions while emphasizing the necessity of aligning these digital initiatives with overarching sustainable development objectives.

Chapter 9, *"Agile Management: Mastering Change in Today's Dynamic Environment,"* authored by Sanya Kenaphoom, Narat Wattanapanit, Krisda Tanchaisak, and Busara Niyomves, also affiliated with Rajabhat Maha Sarakham University and Ramkhamhaeng University, investigates the implementation of agile management methodologies as a means to improve organizational flexibility and responsiveness in contemporary settings. The chapter provides empirical illustrations demonstrating how agile principles can facilitate effective project management and enable organizations to adapt to fluctuating market conditions.

Chapter 10, *"Eco-Smart Cities: Sustainable Tourism Practices Enabled by Smart Technologies,"* authored by Andi Asrifan, Murni Murni, Sam Hermansyah, and Anita Candra Dewi from Universitas Negeri Makassar and Universitas Muhammadiyah in Indonesia, explores the integration of innovative technologies in fostering sustainable tourism practices within eco-smart cities. The authors underscore the pivotal roles of artificial intelligence (AI), big data, and the Internet of Things (IoT) in optimizing resource management, mitigating environmental impacts, and promoting economic and social equity.

Chapter 11, *"The Role of Lifelong Learning in Navigating the Future of Work,"* authored by Busara Niyomves, Noppakun Kunacheva, and Sanya Kenaphoom from Ramkhamhaeng University and Rajabhat Maha Sarakham University, emphasizes the critical importance of lifelong learning in the context of a rapidly evolving labor market. The authors evaluate various methodologies for engaging in lifelong learning, stressing the necessity for individuals to cultivate requisite skills and competencies to navigate technological advancements and shift job market dynamics effectively.

Chapter 12, *"Guideline for Developing Ecotourism in Talo Makong Dam Community, Yala Province, Thailand,"* authored by Panuwat Srimaca, Nattharawee Phongkraphan, Suradate Suwanchatree, Manus Suttikan,

Wasanthanawin Harinpaponwich, and Jarinrat Voravongpitak from Yala Rajabhat University, presents a case study on community-based ecotourism development in a specific Thai locality. The study analyzes the potential for ecotourism within the community through quantitative research methodologies and identifies the critical factors influencing its development.

Finally, Chapter 13, *"The Business Management Development of the Military Housewives' Group: Producing Cosmetic Products in Southern Thailand,"* authored by Chompunuch Sriphong, Piyada Maneenin, and Sasadee Kamphangdee from Yala Rajabhat University, examines the evolution of a community enterprise constituted by military housewives. The authors use participatory action research to assess the business environment, identify inherent strengths and weaknesses, and propose strategic interventions to enhance business management practices and achieve sustainable growth within this unique entrepreneurial context.

Review

Strengths

"Modern Management Science Practices in the Age of AI" presents a timely and ambitious exploration of AI's transformative impact across various management disciplines. The book's strength lies in its broad scope and multidisciplinary approach, successfully integrating AI's implications within diverse sectors, from smart manufacturing to sustainable tourism and education management. This holistic perspective is a significant contribution, highlighting AI's pervasive influence on contemporary management practices. However, while the book excels in its breadth, a more nuanced and critical analysis reveals certain limitations that warrant attention.

The book's structure, progressing thematically through thirteen chapters, is generally well-organized and easy to follow. The consistent use of real-world

examples and case studies throughout the various chapters enhances the work's accessibility and relevance for both academic and practitioner audiences. For instance, Chapter 2's exploration of AI in managing perishable goods inventory effectively illustrates the practical applications of machine learning and predictive analytics with case studies from major retailers. Similarly, Chapter 4's examination of AI in financial innovations provides compelling examples of AI's use in algorithmic trading, risk management, and fraud detection, further showcasing AI's transformative potential. This effective use of practical applications is arguably one of the book's greatest strengths.

Furthermore, the editors' decision to incorporate chapters focused on specific sectors, like education and tourism, strengthens the book's interdisciplinary nature. This allows the reader to observe AI's diverse and multifaceted applications in different contexts. Chapter 7's examination of AI's implications in education, including personalized learning and adaptive technologies, is a particularly relevant and timely contribution. The analysis of the sociocultural and ethical considerations associated with the adoption of AI in education is particularly insightful, pointing to the often-overlooked implications of these technologies. Similarly, Chapter 10's focus on eco-smart cities and sustainable tourism provides a unique and valuable perspective on how innovative technologies can be leveraged to promote sustainability within the tourism sector.

Weaknesses

However, the book's ambition also exposes some significant limitations. While the editors strive to provide a balanced perspective on AI's potential benefits and challenges, a more critical analysis would have been valuable. For instance, a deeper exploration of the ethical implications of AI in various sectors would strengthen the book. While data privacy and algorithmic bias are mentioned, a more in-depth investigation into the complexities of these issues

across different sectors would have strengthened the book considerably. Similarly, while several chapters address the challenges of AI implementation, a more comprehensive discussion of the practical strategies for overcoming these challenges across diverse organizational contexts could enhance the book's overall pragmatic value.

Another area for improvement relates to the book's theoretical framework. While many chapters draw on relevant academic literature, there is a lack of a clearly articulated overarching theoretical framework guiding the analyses across chapters. Developing a more robust theoretical framework would provide a stronger foundation for analyzing the complex relationships between AI and modern management practices. It would allow for a more rigorous and nuanced comparison across sectors.

Some specific chapters could benefit from a more critical assessment of the existing literature. While many chapters cite relevant works, a more comprehensive and critical evaluation of the literature in each chapter's specific field would have further enhanced the book's scholarly contributions. The lack of in-depth discussion of alternative theoretical perspectives or approaches also limits the book's capacity to stimulate debate and critical engagement with current academic discourse.

Conclusion

In conclusion, *"Modern Management Science Practices in the Age of AI"* is a valuable and timely contribution, offering a broad overview of AI's transformative influence across various management disciplines. Its breadth, use of real-world examples, and multidisciplinary approach are significant strengths. However, the book's limitations —particularly its in-depth exploration of ethical implications, lack of a stronger overarching theoretical framework, and less critical analysis of existing literature —suggest that the work could have

benefited from a more focused and nuanced approach. Despite these limitations, the book makes significant contributions, providing valuable insights and serving as a useful starting point for future research and debate on the increasingly important role of AI in management science.

Reference

Jermsittiparsert, K., Phongkraphan, N., & Lekhavichit, N. (eds.). (2024). Modern Management Science Practices in the Age of AI. Pennsylvania: IGI Global.

A STUDY ON THE IMPACT MECHANISM OF SOCIAL MEDIA MARKETING ON BRAND LOYALTY: DUAL MEDIATING EFFECTS BASED ON BRAND TRUST AND EMOTIONAL CONNECTION—EVIDENCE FROM MIXUE*

Jinhao Cao[1] and Junshan Ma[2]

International College, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Corresponding Author's Email: Jinhaocao@gmail.com

Received 25 May 2026; Revised 8 June 2026; Accepted 10 June 2026

Abstract

This research article aims to: 1) examine the direct effect of social media marketing on brand loyalty among consumers of affordable mass-market tea beverage brands; 2) investigate the mediating roles of brand trust and emotional connection in the relationship between social media marketing and brand loyalty; and 3) compare the relative contributions of brand trust and emotional connection as dual psychological pathways through which social media marketing fosters brand loyalty. This study conducted a quantitative research study collecting data from 466 people using multistage stratified sampling from MIXUE consumers across lower-tier, first- and second-tier cities in China; analyzed the data using descriptive statistics, reliability and validity tests, correlation analysis, hierarchical regression, and Bootstrap mediation tests (5,000 samples, 95% CI) via SPSS.

Citation:

* Jinhao Cao and Junshan Ma. (2026). A Study On The Impact Mechanism Of Social Media Marketing On Brand Loyalty: Dual Mediating Effects Based On Brand Trust And Emotional Connection—Evidence From Mixue. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1828-1842.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

The research results found that: 1) Social media marketing has a significant positive direct effect on brand loyalty (β = 0.648, $p < 0.001$), confirming that MIXUE's three-dimensional social media approach synergistically drives both attitudinal and behavioral loyalty; 2) both brand trust and emotional connection serve as significant partial mediators, with brand trust accounting for 31.37% and emotional connection for 28.54% of the total effect, yielding a combined dual mediating effect of 59.94%; and 3) brand trust operates as a rational cognitive-affective pathway while emotional connection operates as an affective-identity pathway, and the two mechanisms function synergistically rather than exclusively, together dominating the social media marketing–brand loyalty relationship.

Keywords: Social Media Marketing, Brand Loyalty, Brand Trust, Emotional Connection, Dual Mediation, MIXUE

Introduction

As consumption upgrading and the digital economy increasingly integrate, social media has become a critical channel for global Internet users. By early 2025, approximately 5.24 billion social media users worldwide accounted for 63.9% of the global population (EqualOcean Think Tank, 2025). Social media marketing has evolved from simple brand exposure to a comprehensive tool for product sales, user retention, and digital business transformation. However, despite their recognized value, the fast-moving consumer goods (FMCG) and new tea beverage industries face a persistent problem: excessive focus on traffic acquisition at the expense of cultivating user loyalty (JS Technology, 2025). Only 6.2% of sample companies classify private-domain transactions under specialized user departments, and only 5.2% prioritize user activities and retention.

In the new-style tea beverage industry, this structural imbalance is particularly evident. Brands like Ningji have achieved rapid expansion through

social media marketing but remain constrained by low repurchase rates, reflecting a bottleneck in the "acquisition—conversion—retention" chain (China Daily, 2024). Currently, most research focuses on mid- to high-end brands (e.g., Nayuki Tea, Sexy Tea), with fewer studies on affordable brands operating in lower-tier markets. These segments differ fundamentally in consumer characteristics and marketing resource constraints.

MIXUE, founded in 1997, presents a compelling case for examining this gap. Despite spending only 0.9% of total revenue on branding—far below industry average—MIXUE achieved over 50 billion topic views on TikTok, 315 million registered online members, and a repurchase rate of approximately 60% (Sina Finance, 2025a). The brand's "Snow King" IP has established deep emotional connections with consumers, creating a rare phenomenon where fans actively defend the brand during crises. This success demonstrates that lower marketing investment can yield substantial traffic conversion and user retention through strengthened emotional mechanisms.

Objectives

1. To examine the direct effect of social media marketing (content marketing, interactive marketing, and IP personification marketing) on brand loyalty among consumers of affordable mass-market tea beverage brands, using MIXUE as a representative case.

2. To investigate the mediating roles of brand trust and emotional connection in the relationship between social media marketing and brand loyalty, by constructing and empirically testing a dual-mediation model grounded in the S-O-R framework, Brand Trust Theory, and Emotional Transfer Theory.

3. To compare the relative contributions and distinct mechanisms of brand trust and emotional connection as dual psychological pathways, in order to provide evidence-based strategic recommendations for affordable brands

seeking to optimize their social media marketing efforts in lower-tier consumer markets.

Theoretical Framework

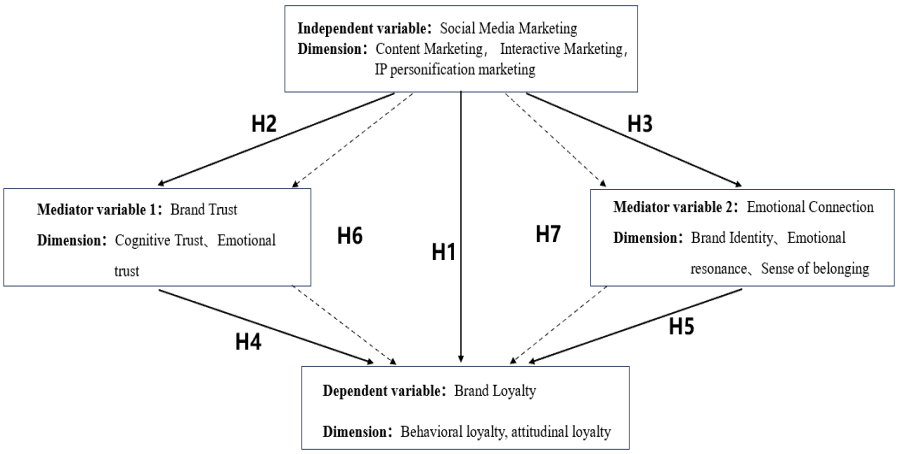


Figure 1 Conceptual Framework. Author's compilation.

Drawing on the Stimulus-Organism-Response (S-O-R) model, IP Personification Marketing Theory, Brand Trust Theory, and Emotional Transfer Theory, this study proposes seven hypotheses:

H1: Social media marketing has a significant positive impact on brand loyalty.

H2: Social media marketing has a significant positive impact on brand trust.

H3: Social media marketing has a significant positive impact on emotional connection.

H4: Brand trust has a significant positive effect on brand loyalty.

H5: Emotional connection has a significant positive effect on brand loyalty.

H6: Brand trust mediates the relationship between social media marketing and brand loyalty.

H7: Emotional connection mediates the relationship between social media marketing and brand loyalty.

The conceptual framework positions social media marketing (content marketing, interactive marketing, IP personification marketing) as the external stimulus (S), brand trust (cognitive trust, emotional trust), and emotional connection (brand identification, emotional resonance, sense of belonging) as the organismic states (O), and brand loyalty (attitudinal loyalty, behavioral loyalty) as the response (R).

Literature Review

2.1 Theoretical Foundations

S-O-R Model. Originally proposed by Woodworth (1929) and formalized by Mehrabian and Russell (1974), the S-O-R model explains behavior as "external stimuli ⟶ internal organismic states ⟶ overt responses." In social media contexts, external stimuli include platform content formats, interactive features, KOL recommendations, and UGC; the organism comprises psychological mediators such as brand trust and emotional connection; responses manifest as brand loyalty behaviors (Mehrabian & Russell, 1974).

IP Personification Marketing Theory. Building on Aaker's (1997) brand personality framework and subsequent localization by Huang and Lu (2003), IP personification marketing treats brands as human-like entities with communicable roles and emotional symbols. Xia and Li (2025) conceptualize IP as a "vehicle for translating emotional symbols," emphasizing its potential for user co-creation. Sharma and Rahman (2022) confirmed that personified brand IPs significantly influence brand loyalty.

Brand Trust Theory. Johnson and Grayson (2005) conceptualize brand trust as comprising cognitive trust (rational evaluations of competence and reliability) and affective trust (emotional attachment and identification). Morgan and Hunt (1994) posit trust as a core component of brand equity and a prerequisite for long-term consumer-brand relationships.

Emotional Transfer Theory. Originating from psychoanalytic transference concepts (Freud & Breuer, 1895) and refined in marketing contexts by Bhat and Reddy (2001), this theory explains how consumers transfer emotions from marketing stimuli to brand attitudes, depending on perceived similarity and fit.

2.2 Related Research and Identified Gaps

The existing literature confirms that social media marketing positively affects brand loyalty (Bashar et al., 2024; Wantah & Mandagi, 2024; Manyanga et al., 2024). However, three critical gaps persist:

Gap 1: Category and market bias. Prior studies predominantly examine mid- to high-end brands or B2B contexts, neglecting affordable mass-market brands in lower-tier markets where consumer characteristics and marketing constraints differ substantially.

Gap 2: Insufficient systematic exploration of mediating mechanisms. While direct effects are well-documented, the complete influence chain "marketing stimulus ⟶ psychological mechanisms ⟶ loyalty response" remains underexplored. The dual mediating roles of brand trust and emotional connection have rarely been integrated into unified analytical frameworks.

Gap 3: Limited attention to IP personification. Most research defines social media marketing through content quality, interaction strength, and reputation management, while IP personification as an emerging strategy—exemplified by MIXUE's "Snow King"—receives limited academic attention.

Methodology

1. Research Design and Sampling

This study employs a quantitative research design using questionnaire surveys. Multistage stratified sampling combines four stratification dimensions: geography (East/Central/West), city tier (Tier 1-2/lower-tier markets, with ≥60% from lower-tier), age (with 15-35 age group ≥60%), and consumption frequency (high/medium/low). The target population comprises consumers who were exposed to MIXUE's social media marketing and purchased products within the past year.

Based on structural equation modeling requirements (Kline, 2005; Comrey & Lee, 1992), with 44 observed variables across four constructs, the required sample size is 440 (10×44). Accounting for invalid responses, 500 questionnaires were distributed, yielding 466 valid responses (93.2% valid response rate).

2. Measurement Instruments

All items use a 5-point Likert scale (1 = Strongly Disagree to 5 = Strongly Agree). The questionnaire comprises:

Social Media Marketing (15 items): Content marketing (5 items), interactive marketing (5 items), IP personification marketing (5 items)

Brand Trust (10 items): Cognitive trust (5 items), emotional trust (5 items)

Emotional Connection (9 items): Brand identification (3 items), emotional resonance (3 items), sense of belonging (3 items)

Brand Loyalty (10 items): Attitudinal loyalty (5 items), behavioral loyalty (5 items)

3. Data Collection and Analysis

Data collection occurred from March to April 2026 via online channels (Questionnaire Star: 20%; WeChat groups: 15%; MIXUE fan communities: 25%) and offline channels (QR codes in physical stores: 40%). Quota sampling ensured representativeness across city tiers and age groups.

Data analysis employed SPSS for descriptive statistics, reliability and validity testing (Cronbach's α, CR, KMO, Bartlett's test, EFA), correlation analysis (Pearson), hierarchical regression, and Bootstrap mediation testing (5,000 samples, 95% CI).

Results

1. Sample Characteristics

The final sample (N = 466) demonstrated balanced gender distribution (50.43% male, 49.57% female). Age concentrated in 18-35 years (62.23%), aligning with MIXUE's core demographic. Educational attainment was predominantly bachelor's degree (48.71%) and high school or below (25.97%). Corporate employees (42.92%) and students (23.61%) constituted the primary occupations. Geographic coverage was balanced across the eastern (37.34%), central (23.82%), and western (38.84%) regions, with lower-tier markets dominating (88.20%). Purchase frequency was predominantly 2-4 times weekly (81.76%), indicating strong consumer loyalty.

2. Descriptive Statistics of Core Variables

Social media marketing dimensions showed mean scores ranging from 3.03 to 4.25. IP personification marketing achieved the highest recognition (M = 4.215 for "Snow King" friendliness), while interactive participation willingness scored the lowest (M = 3.032-3.133). Brand trust demonstrated solid foundations: cognitive trust ranged from 3.52 to 4.19, with reliability and quality stability highest; emotional trust showed the strongest overall trust (M = 4.227) and continued choice willingness (M = 4.223). Emotional connection dimensions scored 3.53-3.64, with sense of belonging and brand identification moderately strong. Brand loyalty revealed high attitudinal loyalty (recommendation willingness, M = 4.208) but lower behavioral loyalty regarding price premiums (M = 2.891).

3. Reliability and Validity

Reliability. All Cronbach's α coefficients exceeded 0.828 at the dimension level and 0.858 at the variable level. Composite reliabilities ranged from 0.829 to 0.859. The 44-item scale achieved an α of 0.953, indicating excellent internal consistency.

Validity. KMO = 0.944 (excellent); Bartlett's sphericity test significant (χ^2 = 10,550.63, $p < 0.001$). Rotated factor loadings ranged 0.648-0.814 (all > 0.6), communalities ranged 0.577-0.816 (all > 0.5), confirming strong construct validity.

4. Correlation Analysis

Pearson correlations revealed significant positive relationships (all $p < 0.01$): social media marketing—brand loyalty ($r = 0.687$), social media marketing—brand trust ($r = 0.712$), social media marketing—emotional connection ($r = 0.758$), brand trust—brand loyalty ($r = 0.764$), emotional connection—brand loyalty ($r = 0.731$), and brand trust—emotional connection ($r = 0.693$).

5. Hypothesis Testing

Direct Effects (H1-H5). Linear regression confirmed social media marketing significantly predicts brand loyalty ($\beta = 0.648$, $p < 0.001$, $R^2 = 0.420$), supporting H1. Path coefficient analysis showed social media marketing significantly affects brand trust ($\beta = 0.680$, $p < 0.001$) and emotional connection ($\beta = 0.741$, $p < 0.001$), supporting H2 and H3. Both brand trust ($\beta = 0.299$, $p < 0.001$) and emotional connection ($\beta = 0.250$, $p < 0.001$) significantly predict brand loyalty, supporting H4 and H5.

Mediation Effects (H6-H7). Bootstrap analysis (Table 1) confirmed:

Mediation Path	Effect Value	95% CI	z-value	p-value	Result
SMM ⟶ Brand Trust ⟶ Loyalty (H6)	0.211	[0.126, 0.297]	4.758	0.000	Supported
SMM ⟶ Emotional Connection ⟶ Loyalty (H7)	0.192	[0.102, 0.283]	4.211	0.000	Supported
Total Indirect Effect	0.404	[0.311, 0.500]	8.402	0.000	Significant
Direct Effect (c')	0.270	[0.167, 0.373]	5.162	0.000	Significant

Brand trust mediation accounted for 31.37% of the total effect, and emotional connection accounted for 28.54%. The combined dual mediation effect reached 59.94%, with the remaining direct effect (40.06%) indicating partial mediation. All seven hypotheses were supported.

Discussion

1. Key Findings

This study validates the dual-mediation model "Social Media Marketing ⟶ Brand Trust/Emotional Connection ⟶ Brand Loyalty" in the context of affordable tea beverage brands. Four key findings emerge:

First, social media marketing directly enhances brand loyalty (β = 0.648), confirming its role as a critical antecedent. MIXUE's three-dimensional approach—content marketing for recognition, interactive marketing for

engagement, and IP personification for emotional memory—synergistically drives attitudinal and behavioral loyalty.

Second, brand trust serves as the rational pathway, mediating 31.37% of the total effect. Cognitive trust (product quality, reliability) and emotional trust (psychological dependence, willingness to continue choosing) collectively transform marketing stimuli into stable loyalty behaviors.

Third, emotional connection operates as the affective pathway, mediating 28.54% of the total effect. Brand identification, emotional resonance, and a sense of belonging progressively deepen consumer-brand bonds, transcending price-based decision-making.

Fourth, the combined mediation effect (59.94%) dominates the relationship, revealing that social media marketing primarily fosters loyalty indirectly through psychological bridges rather than direct persuasion.

2. Theoretical Contributions

This study makes four contributions: (1) It overcomes the single-mediator limitation in existing research by integrating dual parallel mediators, revealing the complete "stimulus-organism-response" transmission pathway. (2) It empirically validates IP personification marketing as a core dimension of social media marketing, expanding its theoretical applicability to lower-tier markets. (3) It demonstrates that brand trust and emotional connection are synergistic rather than mutually exclusive, correcting research biases toward single psychological mechanisms. (4) It addresses the gap in affordable brand research, providing a transferable framework for mass-market consumer categories.

3. Managerial Implications

For MIXUE and comparable brands, three strategic recommendations emerge:

Optimize social media marketing mix. Enhance content distinctiveness and practical value through quality transparency and scenario-based guides; upgrade interactive mechanisms via routine response systems and low-barrier

UGC campaigns; deepen IP personification through continuous "Snow King" content series and online-offline integration.

Strengthen dual mediators strategically. Maintain consistent quality and transparent pricing to reinforce cognitive trust; build community platforms and emotionally resonant content to deepen belonging; balance value-for-money positioning with emotional value to reduce price sensitivity.

Implement differentiated operations. Tailor strategies by segment: students (engaging IP content, social sharing), young professionals (convenience, consistent quality), lower-tier consumers (trustworthy word-of-mouth, localized communication), and core repeat purchasers (membership benefits, exclusive perks).

4. Limitations and Future Research

This study's limitations include: a sample restricted to MIXUE-exposed consumers; a single-brand, single-country focus; exclusion of potential moderators (e.g., price sensitivity, competitive environment); and a cross-sectional design that precludes dynamic analysis. Future research should incorporate moderating variables, employ longitudinal designs, conduct multi-case comparisons across brand tiers, and utilize mixed-methods approaches for deeper psychological insight.

Recommendations

1. Affordable brands should systematically integrate three dimensions of social media marketing—content marketing, interactive marketing, and IP personification marketing—into a coherent communication strategy. Rather than treating these dimensions as isolated tactics, brands should leverage their synergistic effects: high-quality, value-relevant content builds initial recognition and trust, interactive mechanisms (such as UGC campaigns and community engagement) foster a sense of belonging, and a consistent IP persona translates

emotional symbols into durable brand identification. This integrated approach is particularly critical in lower-tier market segments, where word of mouth and community-driven communication outweigh conventional advertising.

2. Brand managers should deliberately invest in strengthening both cognitive and affective trust as complementary pillars of the brand-consumer relationship. Cognitive trust can be reinforced through consistent product quality, transparent pricing communications, and proactive crisis-response protocols that demonstrate reliability. Affective trust, in turn, can be cultivated by building emotionally resonant online communities, sharing authentic behind-the-scenes content, and sustaining long-term consumer engagement through membership programs and personalized interaction. Since this study found that brand trust accounted for the largest single mediating share (31.37%), allocating dedicated resources to trust-building activities represents the highest-return strategy for converting social media exposure into stable, long-term loyalty.

3. Future research and industry practice should adopt a segmented consumer engagement approach that tailors emotional connection strategies to distinct consumer groups. As this study demonstrates, emotional connection mediates brand loyalty through distinct sub-dimensions—brand identification, emotional resonance, and sense of belonging—which resonate differently across age, geographic, and consumption-frequency segments. Brands should therefore design differentiated content strategies: for younger student consumers, co-creation and IP-driven social sharing content; for working adults, convenience-oriented and quality-assurance messaging; for lower-tier city consumers, localized community storytelling and peer referral incentives; and for high-frequency repeat purchasers, exclusive loyalty program benefits and personalized recognition. This segmentation ensures that emotional connection deepens meaningfully across all consumer touchpoints and reduces long-term price sensitivity.

References

Aaker, J. L. (1997). Dimensions of brand personality. Journal of Marketing Research, 34(3), 347–356.

Bashar, A., Wasiq, M., Nyagadza, B., & Maziriri, E. T. (2024). Emerging trends in social media marketing: A retrospective review. Future Business Journal, 10(1), Article 23.

Bhat, S., & Reddy, S. K. (2001). The impact of parent brand attribute associations and their effect on brand extension evaluation. Journal of Business Research, 53(3), 111–122.

China Daily. (2024, May 8). Ningji beverage stores "tea-ing" off in Hunan. China Daily Global.

Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). A first course in factor analysis (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.

EqualOcean Think Tank. (2025, August 14). Breaking boundaries and co-evolution: Global development of Chinese social media in 2025. EqualOcean.

Freud, S., & Breuer, J. (1895). Studies on hysteria. Deuticke.

Huang, S.-B., & Lu, T.-H. (2003). Brand personification in the Chinese context: A localized scale. Nankai Business Review, 6(1), 27-32.

Johnson, D. S., & Grayson, K. (2005). Cognitive and affective trust in service relationships. Journal of Business Research, 58(4), 500–507.

JS Technology. (2025). Why high-frequency consumption fails to retain users. NetEase News.

Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.). Guilford Press.

Manyanga, W., Kanyepe, J., Chikazhe, L., & Manyanga, T. (2024). The effect of social media marketing on brand loyalty in the hospitality industry in Zimbabwe: Cogent Business & Management, 11(1), Article 2302311.

Mehrabian, A., & Russell, J. A. (1974). An approach to environmental psychology. MIT Press.

Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. Journal of Marketing, 58(3), 20–38.

Sharma, M., & Rahman, Z. (2022). Anthropomorphic brand management: An integrated review and research agenda. Journal of Business Research, 149, 463–475.

Sina Finance. (2025, March 14). Xuewang invests heavily in marketing and IP development. Sina.

Wantah, A. M., & Mandagi, D. W. (2024). Social media marketing and fast-food restaurant brand loyalty: The mediating role of brand gestalt. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 6(2), 337–343.

Woodworth, R. S. (1929). Psychology (2nd ed.). Holt.

Xia, K. X., & Li, J. C. (2025). The translation and value enhancement of emotional symbols in publishing IP development. Journal of Journalism and Communication Science, 13(12), 2166–2176.

ความย้อนแย้งของการควบคุม: การวิเคราะห์เชิงโครงสร้างของนโยบายควบคุมยาเสพติดระหว่างประเทศและผลกระทบต่อการเข้าถึงทรามาดอลทางคลินิก*

PARADOX OF CONTROL: A STRUCTURAL ANALYSIS OF INTERNATIONAL DRUG CONTROL POLICIES AND THEIR IMPACT ON CLINICAL ACCESS TO TRAMADOL

วิภาวรรณ ศิริกุลพาณิชย์[1] และ ธัญธิมากร ชูเขาวัง[2]

Wipawan Sirigulpanit[1] and Tantimagon Chookhaowang[2]

[1]สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[1]Faculty Of Pharmaceutical Sciences, Burapha University, Thailand

[2]สาขานิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

[2]Department Of Law, Sripatum University At Chonburi, Thailand

Corresponding Author's Email: ttmgfern@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 22 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 24 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 22 May 2026; Accepted 24 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มุ่งวิเคราะห์ความย้อนแย้งเชิงโครงสร้างของนโยบายควบคุมยาเสพติดระหว่างประเทศที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าถึงยาทรามาดอลทางคลินิก โดยใช้การศึกษาค้นคว้าเอกสารและการวิเคราะห์เชิงกฎหมายจากอนุสัญญาระหว่างประเทศ กฎหมายภายในประเทศ รายงานขององค์การระหว่างประเทศ และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง

Citation:

*วิภาวรรณ ศิริกุลพาณิชย์ และ ธัญธิมากร ชูเขาวัง. (2569). ความย้อนแย้งของการควบคุม: การวิเคราะห์เชิงโครงสร้างของนโยบายควบคุมยาเสพติดระหว่างประเทศและผลกระทบต่อการเข้าถึงทรามาดอลทางคลินิก. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1843-1855.

Wipawan Sirigulpanit and Tantimagon Chookhaowang. (2026). Paradox Of Control: A Structural Analysis Of International Drug Control Policies And Their Impact On Clinical Access To Tramadol. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1843-1855.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

ผลการศึกษา พบว่า แม้องค์การอนามัยโลกจะจัดให้ทรามาดอลเป็นยาจำเป็นสำหรับการรักษาอาการปวดระดับปานกลางถึงรุนแรง แต่การกำกับดูแลที่เน้นการควบคุมเชิงปริมาณและการป้องกันการใช้ในทางที่ผิดกลับส่งผลให้ผู้ป่วยจำนวนมากเข้าถึงยาได้ยาก โดยเฉพาะในประเทศไทยที่มีการจำกัดการจ่ายยาและเพิ่มภาระทางเอกสารแก่บุคลากรทางการแพทย์ ส่งผลให้เกิดแนวปฏิบัติเชิงป้องกันตนเองของเภสัชกร และกระทบต่อคุณภาพการบริบาลทางเภสัชกรรม นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า หลายประเทศ เช่น เยอรมนีและสหราชอาณาจักร ใช้แนวทางกำกับดูแลเชิงความเสี่ยงร่วมกับระบบติดตามการสั่งจ่ายยาแบบดิจิทัล ทำให้สามารถรักษาสมดุลระหว่างความปลอดภัยและการเข้าถึงการรักษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้เสนอให้ปรับเปลี่ยนแนวคิดจากการควบคุมเชิงอาชญากรรมไปสู่การกำกับดูแลเชิงการแพทย์ โดยใช้แนวคิด smart regulation, professional autonomy และ harm reduction เพื่อคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงยาที่จำเป็น ควบคู่กับการป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิดอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: นโยบายควบคุมยาเสพติด, ทรามาดอล, สิทธิในการมีสุขภาพ, การบริบาลทางเภสัชกรรม, การกำกับดูแลเชิงความเสี่ยง

Abstract

This academic article aims to analyze the structural paradox of international drug control policies and their impact on clinical access to tramadol. The study employs documentary research and legal analysis based on international conventions, domestic laws, reports from international organizations, and relevant academic literature. The findings reveal that although the World Health Organization classifies tramadol as an essential medicine for the treatment of moderate to severe pain, restrictive regulations emphasizing quantitative control and prevention of misuse have significantly limited patient access, particularly in Thailand. Such measures, including dispensing limitations and excessive administrative requirements, have encouraged defensive practices among pharmacists and negatively affected the quality of pharmaceutical care. Furthermore, the study indicates that several countries, including Germany and the United Kingdom, have adopted risk-based regulation combined with real-

time digital prescription monitoring systems, enabling a more effective balance between public safety and access to treatment. This article proposes a policy shift from criminalization toward medicalization through the application of smart regulation, professional autonomy, and harm reduction approaches in order to protect the right to access essential medicines while ensuring sustainable public health protection.

Keywords: Drug control policy, Tramadol, Right to health, Pharmaceutical care, Risk-based regulation

บทนำ

ยาระงับอาการปวดที่ออกฤทธิ์ต่อระบบประสาทส่วนกลาง เช่น ทรามาดอล (Tramadol) ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นยาที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบสาธารณสุข เนื่องจากมีประสิทธิภาพในการบรรเทาอาการปวดระดับปานกลางถึงรุนแรง และมีความเสี่ยงต่อการกดระบบหายใจรวมถึงการเสพติดต่ำกว่ายาโอปิออยด์ชนิดรุนแรง เช่น มอร์ฟีน (World Health Organization [WHO], 2018; WHO, 2019) องค์การอนามัยโลกจึงได้บรรจุทรามาดอลไว้ในบัญชียาจำเป็น (WHO Model List of Essential Medicines) เพื่อสะท้อนว่ายาดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบบริการสุขภาพและการดูแลผู้ป่วยที่มีอาการปวดอย่างเหมาะสม (WHO, 2019)

อย่างไรก็ตาม ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา หลายประเทศรวมถึงประเทศไทยได้เพิ่มระดับความเข้มงวดในการกำกับดูแลทรามาดอล ภายใต้นโยบายควบคุมยาเสพติดระหว่างประเทศที่มุ่งเน้นการป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิดเป็นสำคัญ ส่งผลให้ยาซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการรักษาทางคลินิกกลับถูกมองควบคู่กับความเสี่ยงด้านกฎหมายและการควบคุมมากขึ้น (WHO, 2018; United Nations Development Programme [UNDP], 2020) มาตรการควบคุมเชิงปริมาณ เช่น การจำกัดจำนวนการจ่ายยา การเพิ่มภาระทางเอกสาร และการกำกับดูแลที่เข้มงวด ส่งผลกระทบต่อการเข้าถึงยาของผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้ป่วยโรคมะเร็งและผู้ป่วยที่ต้องได้รับการดูแลแบบประคับประคอง

ปัญหาดังกล่าวสะท้อนปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “Paradox of Control” กล่าวคือ ยิ่งรัฐเพิ่มความเข้มงวดในการควบคุมมากเท่าใด การเข้าถึงยาที่จำเป็นของผู้ป่วยกลับยิ่งลดลง

ขณะที่การใช้ยาในทางที่ผิดมิได้หมดไปตามเป้าหมายของนโยบาย ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญมิได้เกิดจากตัวยาเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากโครงสร้างของกฎหมายและนโยบายที่ไม่สามารถสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองสาธารณสุขกับสิทธิในการเข้าถึงการรักษาได้อย่างเหมาะสม (WHO, 2018; UNDP, 2020)

นอกจากนี้ ภายใต้กรอบกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ การเข้าถึงยาจำเป็นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสิทธิในการมีสุขภาพ ซึ่งรัฐมีหน้าที่ต้องรับรองให้ประชาชนสามารถเข้าถึงยาเพื่อประโยชน์ทางการแพทย์ได้อย่างเพียงพอและต่อเนื่อง โดยเฉพาะยาที่องค์การอนามัยโลกกำหนดให้เป็นยาจำเป็น อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้มาตรการควบคุมที่เน้นการป้องกันการใช้ผิดประเภทมากกว่าการคำนึงถึงความจำเป็นทางคลินิก อาจนำไปสู่ข้อจำกัดในการเข้าถึงการรักษาและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริบาลทางเภสัชกรรมในทางปฏิบัติ

บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ความย้อนแย้งเชิงโครงสร้างของนโยบายควบคุมยาเสพติดระหว่างประเทศและกฎหมายภายในประเทศที่ส่งผลต่อการเข้าถึงทรามาดอลทางคลินิก รวมทั้งศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อระบบสาธารณสุขและการบริบาลทางเภสัชกรรม ตลอดจนเปรียบเทียบแนวทางกำกับดูแลของประเทศไทยกับต่างประเทศ เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างการคุ้มครองสาธารณสุขกับสิทธิในการเข้าถึงยาที่จำเป็นได้อย่างยั่งยืน

หลักการภายในประเทศและต่างประเทศ

1. กรอบกฎหมายยาเสพติดระหว่างประเทศกับหลักการเข้าถึงยาเพื่อการแพทย์

การกำกับดูแลยาเสพติดและวัตถุออกฤทธิ์ในระดับระหว่างประเทศมิได้มีเป้าหมายเพียงการป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิดเท่านั้น แต่ยังมีเป้าหมายสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การรับรองให้ประชาชนสามารถเข้าถึงยาที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ได้อย่างเหมาะสม หลักการดังกล่าวปรากฏชัดในอนุสัญญาเดี่ยวว่าด้วยยาเสพติด ค.ศ. 1961 ซึ่งกำหนดให้รัฐภาคีจำกัดการใช้ยาเสพติดไว้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์เท่านั้น (Single Convention on Narcotic Drugs, 1961; United Nations, 1973) ดังนั้น แก่นแท้ของระบบกฎหมายยาเสพติดระหว่างประเทศจึงมิใช่การปิดกั้นการเข้าถึงยา แต่เป็นการสร้างสมดุลระหว่างการป้องกันการเบี่ยงเบนยาออกนอกระบบกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ป่วยที่จำเป็นต้องได้รับยาเพื่อการรักษา

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ หลายประเทศรวมถึงประเทศไทยมักตีความพันธกรณีด้านการควบคุมยาเสพติดในลักษณะที่เน้นการบังคับใช้กฎหมาย การจำกัดปริมาณ และการป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิดเป็นศูนย์กลางมากกว่าการคำนึงถึงความจำเป็นทางคลินิกของผู้ป่วย การตีความเช่นนี้ทำให้มาตรการควบคุมที่เดิมควรทำหน้าที่ป้องกันการใช้ผิดประเภท กลับกลายเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงยาในระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะในกรณีของผู้ป่วยที่มีอาการปวดระดับปานกลางถึงรุนแรงซึ่งจำเป็นต้องใช้ยาแก้ปวดที่มีประสิทธิภาพ เช่น ทรามาดอล (World Health Organization [WHO], 2018; United Nations Development Programme [UNDP], 2020)

ในแง่นี้ ปัญหาสำคัญจึงไม่ได้อยู่ที่กรอบอนุสัญญาระหว่างประเทศโดยตรง หากแต่อยู่ที่การออกแบบกฎหมายภายในและแนวปฏิบัติของรัฐที่อาจเน้นการควบคุมมากเกินไป จนทำให้มิติด้านสาธารณสุขและสิทธิของผู้ป่วยถูกลดความสำคัญลง การบังคับใช้กฎหมายในลักษณะดังกล่าวก่อให้เกิดสิ่งที่อาจเรียกว่า “การปฏิบัติตามพันธกรณีเกินความจำเป็น” หรือ over-compliance กล่าวคือ รัฐใช้มาตรการภายในที่เข้มงวดกว่าที่กรอบกฎหมายระหว่างประเทศกำหนด จนอาจบั่นทอนเจตนารมณ์ของอนุสัญญาที่ต้องการรักษาสมดุลระหว่างการควบคุมยาและการเข้าถึงยาเพื่อการรักษา

บัญชียาจำเป็นขององค์การอนามัยโลกกับสิทธิในการมีสุขภาพ

องค์การอนามัยโลกได้บรรจุทรามาดอลไว้ในบัญชียาจำเป็น เนื่องจากเป็นยาที่มีบทบาทสำคัญในการบรรเทาอาการปวดระดับปานกลางถึงรุนแรง และเป็นทางเลือกทางคลินิกที่มีความสำคัญในระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะในบริบทที่ผู้ป่วยไม่สามารถเข้าถึงยาแก้ปวดชนิดอื่นได้อย่างเพียงพอ (WHO, 2018; WHO, 2019) แม้บัญชียาจำเป็นขององค์การอนามัยโลกจะไม่มีสถานะเป็นสนธิสัญญาที่มีผลผูกพันทางกฎหมายโดยตรง แต่ก็ถือเป็นมาตรฐานทางวิชาการด้านสาธารณสุขที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล และมักถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์อ้างอิงในการจัดระบบยาแห่งชาติและการกำหนดนโยบายด้านยา

เมื่อพิจารณาภายใต้กรอบสิทธิในการมีสุขภาพ การเข้าถึงยาจำเป็นถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของสิทธิด้านสุขภาพ คณะกรรมการว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้อธิบายไว้ใน General Comment No. 14 ว่า รัฐมีพันธกรณีแกนกลางในการจัดให้ประชาชนเข้าถึงยาจำเป็นอย่างเพียงพอและไม่เลือกปฏิบัติ (Committee on Economic,

Social and Cultural Rights [CESCR], 2000) ดังนั้น หากมาตรการควบคุมภายในประเทศส่งผลให้ผู้ป่วยไม่สามารถเข้าถึงยาที่จำเป็นได้ในทางปฏิบัติ มาตรการดังกล่าวย่อมควรถูกพิจารณาอย่างรอบคอบว่าได้สร้างข้อจำกัดต่อสิทธิในการมีสุขภาพเกินสมควรหรือไม่

กรณีทรามาดอลสะท้อนความตึงเครียดระหว่าง “ความปลอดภัยสาธารณะ” กับ “สิทธิในการเข้าถึงการรักษา” อย่างชัดเจน กล่าวคือ รัฐมีหน้าที่ป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิด แต่ขณะเดียวกันก็มีหน้าที่รับรองให้ผู้ป่วยที่มีความจำเป็นทางการแพทย์สามารถเข้าถึงยาได้อย่างเหมาะสม การกำหนดมาตรการควบคุมที่มุ่งลดความเสี่ยงจากการใช้ผิดประเภทจึงควรตั้งอยู่บนหลักความได้สัดส่วน ไม่ควรใช้มาตรการแบบเหมารวมที่ส่งผลให้ผู้ป่วยที่ใช้ยาโดยสุจริตต้องแบกรับภาระจากนโยบายควบคุมยาไปด้วย

ความย้อนแย้งของการควบคุม: ปัญหาเชิงโครงสร้างของนโยบายยาเสพติด

ความย้อนแย้งของการควบคุม หรือ Paradox of Control หมายถึง สถานการณ์ที่มาตรการควบคุมยาเสพติดถูกทำให้เข้มงวดขึ้นเพื่อป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิด แต่กลับก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อผู้ป่วยที่จำเป็นต้องใช้ยาเพื่อการรักษา กล่าวอีกนัยหนึ่ง ยิ่งรัฐเพิ่มความเข้มงวดในการควบคุมมากเท่าใด การเข้าถึงยาของผู้ป่วยกลับยิ่งลดลง ขณะที่ปัญหาการใช้ยาในทางที่ผิดอาจยังคงดำรงอยู่ผ่านช่องทางนอกระบบ เช่น ตลาดมืดหรือการซื้อขายออนไลน์

ความย้อนแย้งดังกล่าวเกิดจากการที่นโยบายควบคุมยามักให้ความสำคัญกับ “ปัจจัยนำเข้า” เช่น จำนวนเม็ดยา โควตาการจ่ายยา หรือเอกสารควบคุม มากกว่าการประเมิน “ผลลัพธ์ทางสุขภาพ” เช่น ความเพียงพอของการระงับปวด ความปลอดภัยในการใช้ยา และคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย การกำกับดูแลที่มุ่งวัดความสำเร็จจากจำนวนการจ่ายยาที่ลดลงอาจทำให้รัฐเข้าใจผิดว่าการควบคุมมีประสิทธิภาพ ทั้งที่ในความเป็นจริง ผู้ป่วยจำนวนหนึ่งอาจได้รับยาไม่เพียงพอต่อการรักษา หรือถูกบีบให้ไปใช้ทางเลือกที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่าและมีค่าใช้จ่ายสูงกว่า

ในทางสาธารณสุข การรักษาอาการปวดไม่ใช่เรื่องรอง แต่เป็นส่วนสำคัญของคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้ป่วยโรคมะเร็ง ผู้ป่วยหลังการผ่าตัด ผู้ป่วยที่มีอาการปวดเรื้อรัง และผู้ป่วยที่ต้องได้รับการดูแลแบบประคับประคอง หากระบบกฎหมายทำให้บุคลากรทางการแพทย์ลังเลหรือไม่กล้าจ่ายยาที่จำเป็น ผู้ป่วยย่อมเป็นผู้รับ

ผลกระทบโดยตรง ทั้งในด้านความเจ็บปวด ภาระค่าใช้จ่าย และความไว้วางใจต่อระบบบริการสุขภาพ

กฎหมายไทยกับข้อจำกัดในการเข้าถึงทรามาดอลทางคลินิก

ในประเทศไทย ทรามาดอลถูกกำกับดูแลภายใต้กรอบกฎหมายยาและประกาศของหน่วยงานด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง โดยมีมาตรการควบคุมหลายประการ เช่น การจำกัดจำนวนการจ่ายยา การกำหนดให้มีการจัดทำบัญชีซื้อขายยา และการเพิ่มภาระด้านเอกสารแก่ร้านยาและสถานพยาบาล มาตรการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อป้องกันการนำยาไปใช้ในทางที่ผิด โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนและกลุ่มผู้ใช้ยานอกระบบการรักษา (Food and Drug Administration, Thailand, 2015; Office of the Narcotics Control Board [ONCB], 2018)

อย่างไรก็ตาม การควบคุมเชิงปริมาณแบบตายตัวอาจไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงทางคลินิก เนื่องจากผู้ป่วยแต่ละรายมีความรุนแรงของอาการปวด ภาวะโรค และความต้องการใช้ยาแตกต่างกัน การกำหนดเพดานการจ่ายยาโดยไม่เปิดพื้นที่ให้บุคลากรทางการแพทย์ใช้ดุลยพินิจอย่างเหมาะสม อาจนำไปสู่การให้ยาต่ำกว่าระดับการรักษา หรือ sub-therapeutic dosing ซึ่งทำให้การจัดการความเจ็บปวดไม่บรรลุผลตามเป้าหมายทางการแพทย์

ปัญหานี้ยิ่งชัดเจนในผู้ป่วยที่มีความเจ็บปวดเฉพาะทางกายวิภาค เช่น ผู้ป่วยหลังการผ่าตัดใหญ่ ผู้ป่วยมะเร็งที่มีการกระจายไปยังกระดูก หรือผู้ป่วยที่ต้องได้รับการดูแลแบบประคับประคอง ผู้ป่วยกลุ่มนี้อาจต้องใช้ยาแก้ปวดอย่างต่อเนื่องและในขนาดที่เหมาะสมกับอาการ แต่หากระบบกฎหมายจำกัดการจ่ายยาโดยใช้เกณฑ์เดียวกันกับผู้ป่วยทั่วไป ย่อมทำให้การรักษาขาดความยืดหยุ่นและไม่ตอบสนองต่อความจำเป็นทางการแพทย์

นอกจากนี้ มาตรการควบคุมที่เข้มงวดยังอาจสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมเลือกใช้แนวปฏิบัติเชิงป้องกันตนเอง เช่น การไม่สต็อกยา การหลีกเลี่ยงการจ่ายยา หรือการส่งต่อผู้ป่วยโดยไม่จำเป็น เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงด้านกฎหมายและภาระด้านเอกสาร แม้พฤติกรรมดังกล่าวจะเป็นการป้องกันความเสี่ยงของผู้ประกอบวิชาชีพ แต่ผลกระทบสุดท้ายกลับตกอยู่กับผู้ป่วยที่จำเป็นต้องได้รับยาอย่างเหมาะสม

ผลกระทบต่อการบริบาลทางเภสัชกรรมและดุลยพินิจของเภสัชกร

การบริบาลทางเภสัชกรรมมีเป้าหมายสำคัญในการทำให้ผู้ป่วยได้รับยาที่ถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการรักษา เภสัชกรจึงไม่ได้มีบทบาทเพียงการจ่ายยา แต่ยังมีหน้าที่ประเมินความเหมาะสมของการใช้ยา ให้คำแนะนำ ติดตามผล และป้องกันอันตรายจากการใช้ยา อย่างไรก็ตาม หากกฎหมายหรือแนวปฏิบัติทางปกครองสร้างภาระและความเสี่ยงต่อผู้ประกอบวิชาชีพมากเกินไป ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของการตัดสินใจทางคลินิก

ในกรณีทรามาดอล เภสัชกรจำนวนหนึ่งอาจเผชิญความตึงเครียดระหว่าง “ความรับผิดชอบต่อผู้ป่วย” กับ “ความเสี่ยงทางกฎหมาย” กล่าวคือ หากจ่ายยาให้ผู้ป่วยตามความจำเป็นทางคลินิกก็อาจกังวลต่อการถูกตรวจสอบด้านเอกสารหรือข้อกล่าวหาว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ยาในทางที่ผิด แต่หากไม่จ่ายยา ผู้ป่วยก็อาจไม่ได้รับการรักษาอาการปวดอย่างเหมาะสม ความตึงเครียดนี้ทำให้เกิดสภาวะที่เภสัชกรต้องตัดสินใจภายใต้แรงกดดันจากระบบควบคุม มากกว่าการตัดสินใจบนฐานวิชาการและประโยชน์สูงสุดของผู้ป่วย

ผลกระทบอีกประการหนึ่งคือภาระทางการบริหารและเอกสาร ซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพ เมื่อระบบกำกับดูแลเน้นการตรวจสอบเอกสาร การบันทึกข้อมูล และการควบคุมทางเทคนิคมากเกินไป เภสัชกรย่อมต้องใช้เวลาและพลังงานจำนวนมากกับการปฏิบัติตามข้อกำหนด แทนที่จะใช้เวลาในการให้คำปรึกษาและติดตามผลการใช้ยาของผู้ป่วย ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นว่าการควบคุมยาโดยไม่คำนึงถึงภาระของผู้ปฏิบัติงานอาจกระทบต่อคุณภาพของระบบบริการสุขภาพโดยรวม

ดังนั้น การกำกับดูแลทรามาดอลที่เหมาะสมจึงไม่ควรมองเภสัชกรเป็นเพียงผู้ที่ต้องถูกควบคุม แต่ควรมองว่าเภสัชกรเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีความรู้และดุลยพินิจทางคลินิก ซึ่งสามารถมีบทบาทสำคัญในการแยกแยะระหว่างผู้ป่วยที่มีความจำเป็นทางการแพทย์กับผู้ที่อาจมีพฤติกรรมใช้ยาในทางที่ผิด การคืนพื้นที่ให้ดุลยพินิจเชิงวิชาชีพจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการกำกับดูแลที่มีสมดุล

บทเรียนจากต่างประเทศ: การกำกับดูแลเชิงความเสี่ยงและระบบติดตามการสั่งจ่ายยา

ประสบการณ์ของต่างประเทศ เช่น เยอรมนีและสหราชอาณาจักร ชี้ให้เห็นว่าการควบคุมยาที่มีความเสี่ยงไม่จำเป็นต้องดำเนินไปในรูปแบบการจำกัดเชิงปริมาณแบบตายตัวเสมอไป ประเทศเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลเชิงความเสี่ยง โดยใช้ข้อมูลการสั่งจ่ายยา การติดตามพฤติกรรมการใช้ยา และการประเมินรายบุคคลเป็นฐานในการควบคุม แทนที่จะใช้ข้อจำกัดเดียวกันกับผู้ป่วยทุกคน

แนวทางดังกล่าวช่วยให้รัฐสามารถแยกแยะความเสี่ยงได้ดีขึ้น เช่น ผู้ป่วยที่มีประวัติการใช้ยาอย่างเหมาะสมและมีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์ชัดเจนควรได้รับการเข้าถึงยาอย่างต่อเนื่อง ขณะที่กรณีที่มีพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การขอรับยาซ้ำจากหลายแหล่งหรือมีประวัติการใช้ยาในทางที่ผิด ควรถูกติดตามและประเมินอย่างใกล้ชิด การใช้ระบบติดตามการสั่งจ่ายยาแบบดิจิทัลจึงสามารถช่วยลดการใช้ยาในทางที่ผิดได้โดยไม่จำเป็นต้องลดการเข้าถึงยาของผู้ป่วยทุกกลุ่มอย่างเหมารวม

บทเรียนจากต่างประเทศยังชี้ให้เห็นว่า การกำกับดูแลที่ดีควรผสมผสานระหว่างเทคโนโลยี ข้อมูล และดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ กล่าวคือ ระบบดิจิทัลสามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือช่วยตรวจจับความเสี่ยง แต่การตัดสินใจขั้นสุดท้ายควรคำนึงถึงข้อเท็จจริงทางคลินิกของผู้ป่วยแต่ละราย การออกแบบระบบเช่นนี้ช่วยลดความตึงเครียดระหว่างการควบคุมกับการรักษา และทำให้มาตรการทางกฎหมายมีความยืดหยุ่นและได้สัดส่วนมากขึ้น

จาก Criminalization สู่ Medicalization: แนวทางกำกับดูแลเชิงการแพทย์

การกำกับดูแลทรามาดอลในอนาคตควรปรับจากกรอบคิดที่มองปัญหายาเป็นเรื่องอาชญากรรมเพียงอย่างเดียว ไปสู่กรอบคิดเชิงการแพทย์ที่มองการใช้ยาในบริบทของสุขภาพ ความจำเป็นทางคลินิก และการลดอันตราย แนวทางแบบ medicalization มิได้หมายถึงการปล่อยให้ใช้ยาโดยปราศจากการควบคุม แต่หมายถึงการย้ายศูนย์กลางของการกำกับดูแลจากการลงโทษไปสู่การประเมินความเสี่ยง การรักษา การติดตาม และการให้ความรู้แก่ผู้ใช้ยาและผู้ป่วย

ในทางนโยบาย การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวอาจดำเนินการผ่านแนวคิด smart regulation ซึ่งเป็นการกำกับดูแลที่อาศัยข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อแยกแยะระดับความเสี่ยงของแต่ละกรณี แทนการใช้มาตรการแบบเหมารวม เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการจ่ายยา การติดตามการสั่งจ่ายแบบเรียลไทม์ และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างร้านยา สถานพยาบาล และหน่วยงานกำกับดูแล มาตรการเหล่านี้จะช่วยให้รัฐสามารถควบคุมการใช้ยาในทางที่ผิดได้แม่นยำขึ้น โดยไม่กระทบต่อผู้ป่วยที่ใช้ยาอย่างถูกต้อง

ขณะเดียวกัน การกำกับดูแลควรเคารพ professional autonomy หรือดุลยพินิจเชิงวิชาชีพของแพทย์และเภสัชกร โดยใช้หลัก clinical justification เป็นฐานในการพิจารณาว่าการจ่ายยานั้นเหมาะสมหรือไม่ หากบุคลากรทางการแพทย์สามารถแสดงเหตุผลทางคลินิกได้ชัดเจน ระบบกฎหมายควรสนับสนุนและคุ้มครองการตัดสินใจดังกล่าว แทนที่จะสร้างความหวาดกลัวจนทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพหลีกเลี่ยงการจ่ายยาที่จำเป็น

นอกจากนี้ แนวคิด harm reduction ควรถูกนำมาใช้ควบคู่กับการกำกับดูแลทรามาดอล โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนหรือผู้ที่มีความเสี่ยงต่อการใช้ยาในทางที่ผิด การลดอันตรายไม่ได้หมายถึงการยอมรับการใช้ยาอย่างไม่มีข้อจำกัด แต่เป็นการใช้มาตรการเชิงสาธารณสุข เช่น การให้ความรู้ การคัดกรองความเสี่ยง การส่งต่อเข้าสู่ระบบบำบัด และการติดตามพฤติกรรมการใช้ยา เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์เชิงสังเคราะห์: สมดุลระหว่างความปลอดภัยกับสิทธิในการรักษา

จากการพิจารณาทั้งกรอบกฎหมายระหว่างประเทศ สิทธิในการมีสุขภาพ กฎหมายไทย และบทเรียนจากต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า การกำกับดูแลทรามาดอลที่มีประสิทธิภาพไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการลดจำนวนการจ่ายยา แต่ควรมุ่งเน้นการสร้างระบบที่สามารถตอบคำถามสำคัญสามประการ ได้แก่ ใครคือผู้ป่วยที่มีความจำเป็นทางการแพทย์ ใครคือผู้ที่มีความเสี่ยงต่อการใช้ยาในทางที่ผิด และระบบจะสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์ให้ตัดสินใจได้อย่างปลอดภัยและมีความรับผิดชอบได้อย่างไร

หากระบบกฎหมายไม่สามารถแยกแยะสามประเด็นนี้ได้ มาตรการควบคุมจะกลายเป็นเครื่องมือที่ส่งผลกระทบต่อทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่จำเป็น ผู้ป่วยถูกจำกัดการเข้าถึงยา เภสัชกรมีภาระทางเอกสารและความเสี่ยงทางกฎหมายเพิ่มขึ้น ขณะที่ผู้ใช้ยาในทางที่ผิดอาจยังคงเข้าถึงยาได้ผ่านช่องทางนอกระบบ ด้วยเหตุนี้ การแก้ปัญหาจึงไม่ควรจำกัดอยู่ที่

การเพิ่มโทษหรือเพิ่มข้อจำกัด แต่ควรปรับโครงสร้างการกำกับดูแลให้แม่นยำ ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์มากขึ้น

ดังนั้น ข้อเสนอสำคัญของบทความนี้คือ การกำกับดูแลทรามาดอลควรเปลี่ยนจากระบบที่เน้นการควบคุมเชิงปริมาณไปสู่ระบบที่เน้นการประเมินความเสี่ยงและผลลัพธ์ทางสุขภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการติดตามข้อมูล คืนดุลยพินิจเชิงวิชาชีพให้แก่บุคลากรทางการแพทย์ และบูรณาการแนวคิดการลดอันตรายเข้ากับระบบกำกับดูแล เพื่อให้สามารถป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิด ขณะเดียวกันก็ไม่ทำลายสิทธิของผู้ป่วยในการเข้าถึงยาที่จำเป็นต่อการรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การกำกับดูแลทรามาดอลภายใต้กรอบกฎหมายยาเสพติดทั้งในระดับระหว่างประเทศและระดับประเทศสะท้อนให้เห็นถึงความตึงเครียดระหว่างเป้าหมายด้านการป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิดกับการคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงการรักษาของผู้ป่วย แม้อนุสัญญาระหว่างประเทศจะกำหนดให้รัฐภาคีควบคุมยาเสพติดเพื่อประโยชน์ทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ควบคู่กับการป้องกันการเบี่ยงเบนยา แต่ในทางปฏิบัติ หลายประเทศรวมถึงประเทศไทยกลับให้น้ำหนักกับการควบคุมเชิงอาชญากรรมมากกว่ามิติด้านสาธารณสุข ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการเข้าถึงยาที่จำเป็นต่อการรักษา โดยเฉพาะทรามาดอลซึ่งองค์การอนามัยโลกจัดให้เป็นยาจำเป็นสำหรับผู้ป่วยที่มีอาการปวดระดับปานกลางถึงรุนแรง

การศึกษาพบว่า ปัญหาสำคัญมิได้อยู่ที่ตัวทรามาดอลโดยตรง หากแต่อยู่ที่โครงสร้างของกฎหมายและนโยบายที่เน้นการควบคุมเชิงปริมาณและการกำกับดูแลทางเทคนิคมากเกินไป จนก่อให้เกิดปรากฏการณ์ “Paradox of Control” กล่าวคือ ยิ่งรัฐเพิ่มความเข้มงวดในการควบคุมมากเท่าใด ผู้ป่วยที่มีความจำเป็นทางการแพทย์กลับยิ่งเข้าถึงยาได้ยากขึ้น ขณะที่การใช้ยาในทางที่ผิดยังคงเกิดขึ้นผ่านช่องทางนอกระบบ นอกจากนี้ มาตรการควบคุมที่เข้มงวดยังส่งผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพและการบริบาลทางเภสัชกรรม โดยสร้างภาระด้านเอกสาร ความเสี่ยงทางกฎหมาย และแนวปฏิบัติเชิงป้องกันตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพจนบั่นทอนประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม

เมื่อเปรียบเทียบกับแนวทางของต่างประเทศ เช่น เยอรมนีและสหราชอาณาจักร พบว่าการกำกับดูแลเชิงความเสี่ยง การใช้ระบบติดตามการสั่งจ่ายยาแบบดิจิทัล และการให้ความสำคัญกับดุลยพินิจเชิงวิชาชีพของบุคลากรทางการแพทย์ สามารถช่วยสร้างสมดุลระหว่างความปลอดภัยสาธารณะกับสิทธิในการเข้าถึงการรักษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าแนวทางการควบคุมเชิงปริมาณแบบแข็งตัว ดังนั้น การปฏิรูปการกำกับดูแลทรามาดอลจึงควรมุ่งไปสู่ระบบที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ด้านสุขภาพ คุณภาพชีวิตของผู้ป่วย และหลักสิทธิมนุษยชน ควบคู่กับการป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิดอย่างเหมาะสมและได้สัดส่วน

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1.1 ภาครัฐควรปรับแนวคิดการกำกับดูแลทรามาดอลจากการควบคุมเชิงปริมาณแบบเหมารวมไปสู่การกำกับดูแลเชิงความเสี่ยง (risk-based regulation) โดยใช้การประเมินความจำเป็นทางคลินิกของผู้ป่วยเป็นสำคัญ และเปิดพื้นที่ให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถใช้ดุลยพินิจเชิงวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม 1.2 ควรพัฒนาระบบติดตามการสั่งจ่ายยาแบบดิจิทัล (real-time prescription monitoring system) เพื่อช่วยตรวจสอบพฤติกรรมการใช้ยาที่มีความเสี่ยง ลดการใช้ยาในทางที่ผิด และลดภาระด้านเอกสารของเภสัชกรและสถานพยาบาล 1.3 ควรทบทวนมาตรการจำกัดจำนวนการจ่ายยาทรามาดอลแบบตายตัว โดยคำนึงถึงภาวะทางกายวิภาคและความจำเป็นทางคลินิกของผู้ป่วยแต่ละราย เพื่อป้องกันปัญหาการได้รับยาต่ำกว่าระดับการรักษาและลดผลกระทบต่อคุณภาพการบริบาลทางเภสัชกรรม 1.4 ภาครัฐควรส่งเสริมแนวคิด harm reduction และ medicalization ในการกำกับดูแลยา โดยมุ่งเน้นการป้องกันอันตราย การให้ความรู้ และการติดตามผู้ใช้ยากลุ่มเสี่ยงแทนการใช้มาตรการเชิงลงโทษเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

Single Convention on Narcotic Drugs. (1961). Single convention on narcotic drugs, 1961. United Nations.

United Nations. (1973). Protocol amending the single convention on narcotic drugs, 1961. United Nations.

Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR). (2000). General comment No. 14: The right to the highest attainable standard of health (Art. 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). United Nations Economic and Social Council.

World Health Organization (WHO). (2018). WHO expert committee on drug dependence: Fortieth report. World Health Organization.

World Health Organization (WHO). (2019). WHO model list of essential medicines (21st ed.). World Health Organization.

United Nations Development Programme (UNDP). (2020). International guidelines on human rights and drug policy. United Nations Development Programme.

Food and Drug Administration, Thailand. (2015). Guidelines for tramadol control and dispensing in Thailand. Ministry of Public Health.

Office of the Narcotics Control Board (ONCB). (2018). Annual report on narcotics situation in Thailand 2018. Office of the Narcotics Control Board.

FUNCTIONAL AND SPATIAL TRANSFORMATION OF DONG DOMESTIC FIRE PITS: A CASE STUDY OF CHENGYANG VILLAGES, GUANGXI*

Xiu Chen[1], Pakinee Plengdisakun[2] and Keran Wang[3]

[1-3]Faculty of Fine and Applied Arts, Khon Kaen University, Thailand

Corresponding Author's Email: xiuchenedu2026@outlook.com

Received 8 June 2026; Revised 1 July 2026; Accepted 3 July 2026

Abstract

This study aims to: 1) examine the functional system and cultural structure of traditional domestic fire pits in Dong stilt houses; 2) analyze how modernization and tourism development have reshaped their functions, spatial positions, and meanings in Chengyang Villages, Guangxi, China; and 3) propose preservation recommendations for living heritage in ethnic minority communities. A qualitative case-study design was adopted. Fieldwork was conducted in 2024 through literature analysis, architectural mapping of 12 domestic fire pits, semi-structured interviews with 23 participants, and participant observation of daily domestic activities, festival rituals, and tourism-oriented fire-pit banquets. Results show that: 1) the traditional fire pit operated as a central and multipurpose household institution that integrated cooking, heating, food preservation, social learning, and ritual memory; 2) modern facilities have substituted many utilitarian functions, but ritual and emotional meanings persist in family gatherings and festivals; 3) tourism has reconstructed the fire pit as a public stage for cultural

Citation:

* Xiu Chen, Pakinee Plengdisakun and Keran Wang. (2026). Functional And Spatial Transformation Of Dong Domestic Fire Pits: A Case Study Of Chengyang Villages, Guangxi. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1856-1875.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

display, dining experience, and local economic participation; and 4) domestic and tourism fire pits now form a differentiated but connected heritage system. The study contributes an adaptive functional-transformation perspective, meaning that heritage continuity agency depends not only on preserving original physical forms but also on sustaining community, ritual connection, and the flexible relocation of cultural functions.

Keywords: Dong ethnic culture; domestic fire pit; functional transformation; spatial differentiation; tourism development; adaptive heritage transformation

Introduction

Within the stilt architecture of ethnic minorities in Southwest China, the domestic fire pit has long been more than a technical facility for cooking and heating. It is a lived center of household organization, intergenerational learning, ritual practice, and emotional attachment. Studies of Dong residential culture describe the fire pit as a core space in which daily work, family communication, guest reception, oral storytelling, and ritual memory are brought together (Chen, 2020; Gan, 2010; Ren, 2022; Zhao, 2022). In this sense, the fire pit should be understood as a functional complex rather than as an isolated object.

This functional complex is now facing strong pressure from modernization and tourism. Gas stoves, electric heaters, refrigerators, concrete houses, and changing family structures have reduced the practical necessity of open-fire domestic space. At the same time, ethnic tourism has drawn selected cultural elements into scenic restaurants, homestays, and performance stages. National heritage policy in China emphasizes both protection and reasonable use, while also warning against excessive commercialization (General Office of the CPC Central Committee & General Office of the State Council, 2021; Standing Committee of the National People's Congress, 2011). The transformation of the

fire pit therefore occurs at the intersection of domestic modernization, cultural preservation, and tourism consumption.

Chengyang Eight Villages in Sanjiang Dong Autonomous County, Guangxi, offers a representative field site for examining this issue. The area is both a Dong ethnic settlement and an established tourism destination. In private houses, the frequency of domestic fire-pit use has declined; in commercial and performative spaces, fire pits are increasingly reconstructed as cultural symbols and experiential settings. To avoid conceptual confusion, this article focuses on domestic fire pits located in private residences and their imitative counterparts in tourism venues. Communal fire pits in public drum towers are not included because they operate under different ownership arrangements and social functions.

Existing research has often interpreted the weakening of fire-pit use as evidence of traditional loss or cultural crisis (Ma, 2023). Such arguments are important because they identify risks caused by modernization and commercialization. However, they do not fully explain why the fire pit has not simply disappeared. What remains insufficiently studied is the micro-process through which its former composite functions are dismantled, transferred to modern facilities, retained in ritual occasions, and reconstructed for tourism performance. This study addresses that gap by asking how the Dong domestic fire pit changes from a household center into a differentiated heritage system, and how this transformation can be guided toward cultural continuity and community benefit.

The article is organized as follows. The next section states the research objectives and defines the key analytical terms. The literature review then discusses Dong domestic fire pits, functionalism and living heritage, tourism performance, and the research gap. The methodology section explains the case-study design, field methods, ethical procedures, and qualitative analysis. The

results present four patterns of transformation, followed by a discussion of theoretical contribution and recommendations for preservation practice.

Objectives

In this study, functional differentiation refers to the separation of formerly integrated practical, social, ritual, and economic functions into different carriers. Spatial transformation refers to the relocation of fire-pit meanings from private domestic rooms to tourism venues, performance spaces, and occasional ritual settings. Community agency means the ability of villagers to participate in deciding how heritage is used and interpreted, while ritual continuity refers to the preservation of ancestral, festive, and family-based meanings even when daily technologies change.

1. To examine the functional system and intrinsic structure of traditional domestic fire pits in Dong stilt houses.

2. To analyze the functional differentiation and spatial transformation of domestic fire pits under modernization and tourism development.

3. To develop preservation recommendations that support community agency, ritual continuity, and responsible tourism use.

Literature Review

1. Dong domestic fire pits as functional domestic space

Dong residential space is closely related to social organization and everyday knowledge transmission. The fire pit has historically served as a practical and symbolic center where cooking, heating, food preservation, family gathering, guest reception, and informal education overlap (Gan, 2010; Ren, 2022). Architectural anthropology further suggests that household spatial order often reflects social hierarchy and ritual value. In Dong stilt houses, the location of the

fire pit and the seating order around it help reproduce respect for elders, kinship roles, and collective memory (Chen, 2020; Zhao, 2022).

This literature shows that the fire pit cannot be adequately understood through material form alone. Its significance lies in the relationship between object, space, practice, and meaning. A domestic fire pit is therefore both a spatial device and a cultural institution: it organizes bodily movement, family interaction, ritual memory, and everyday skills. Recent local studies have begun to describe how indoor environmental culture and fire-pit construction systems are connected to contemporary design and cultural transmission, but many still treat the fire pit as a cultural symbol rather than as a changing functional system (Chen, 2020; Ren, 2022).

2. Functionalism and living heritage

Functionalism provides a useful foundation for analyzing the transformation of material culture. Malinowski (1944) argued that cultural institutions respond to basic and derivative human needs, while Radcliffe-Brown (1952) emphasized the role of social institutions in maintaining structural continuity. From this perspective, the decline of material forms does not necessarily mean the disappearance of their social functions. The key question is whether these functions are replaced, transferred, or reconstructed.

This view aligns with contemporary approaches to living heritage conservation. The UNESCO Convention (2003) emphasizes the conservation of intangible cultural heritage through community participation and transmission, rather than simply the static preservation of objects. Zhang (2019) also offers a similar critique of the “museumification” of heritage, arguing that the vitality of heritage depends on its connection to a vibrant social context. Taking the Dong ethnic group's fire pit as an example, this means that conservation strategies should not merely focus on whether residents still use open flames for cooking. It should explore which functions still hold cultural significance, which functions

have been replaced for safety and convenience, and how community members can retain their right to interpret the meaning of the fire pit.

3. Tourism performance and staged authenticity

Tourism studies have long shown that cultural spaces are often reorganized for visitors. MacCannell (1973) described staged authenticity as the arrangement of social space to satisfy tourist expectations of the "real." Urry (2002) further explained that the tourist gaze selects, frames, and aestheticizes local culture. Goffman's (1959) front-stage/back-stage distinction is also relevant because tourism can transform previously domestic or back-stage practices into visible performances. More recent heritage-tourism scholarship has continued to emphasize that tourism may generate both economic opportunities and risks of simplification when community control is weak (Timothy, 2021).

For Dong fire pits, tourism performance is ambivalent. On the one hand, tourism can simplify complex domestic and ritual meanings and turn household culture into consumable spectacle. On the other hand, tourism may create income, visibility, and motivation for local communities to retain selected cultural practices. Recent research on the Zuomei · Sanjiang performance also suggests that staged cultural activities can produce both authenticity debates and economic opportunities (She, 2024). The analytical task is therefore not to judge tourism fire pits as either authentic or false, but to examine how their relationship with domestic memory is socially organized.

4. Research gap and analytical framework

Existing research provides valuable descriptions of Dong family culture, heritage policies, and tourism commodification, but pays less attention to the micro-processes of the deconstruction and redistribution of the original multifunctional fire pits to different spatial carriers. Comparative case studies highlight the importance of this research gap. In Fujian Tulou, heritage recognition and tourism have transformed collective residential buildings into a cultural

landscape, where residential, sacrificial, display, and commercial functions are increasingly separated (Zheng & Zhou, 2012). In Xijiang Miao villages, tourism has altered residents' cultural attachments by changing the spatial and economic conditions of daily life (Cai et al., 2017).

The Dong fire pit case adds a more intimate, family-level perspective to these broader studies of heritage spaces. Unlike the tourism landscape at the Tulou or village scale, the fire pit is both a small household item and a social center. Therefore, the transformation of the fire pit can reveal how modernization and tourism operate within the family before becoming a village-level cultural display. Thus, this study adopts a functional transformation framework to examine three interrelated processes: functional substitution, spatial differentiation, and meaning reconstruction. This study does not explore whether fire pits retain their "original flavor" under fixed forms, but rather how their practical, social, and ritual functions continue or change in family and tourism environments.

Methodology

This study employed a qualitative case-study design, which is appropriate for examining a contemporary cultural transformation within a specific social setting (Yin, 2018). Chengyang Eight Villages in Sanjiang Dong Autonomous County, Guangxi, was selected because it combines relatively visible Dong residential traditions with mature ethnic tourism development. This setting allowed the study to observe domestic fire pits, tourism fire pits, and the interaction between them within one local heritage system.

Fieldwork was conducted in 2024 through three complementary methods. First, architectural mapping documented the spatial structure, position, and surrounding domestic arrangements of 12 domestic fire pits. Second, semi-structured interviews were conducted with 23 participants, including eight elders

over 60 years old, seven middle-aged villagers, five young villagers, and three village cadres. Interviews generally lasted 30 to 60 minutes and focused on usage frequency, changes in household routines, ritual meanings, tourism participation, and attitudes toward preservation. Third, participant observation recorded daily cooking, family gathering, ancestor worship during festivals, and tourism-oriented fire-pit banquets.

Participants were selected through purposive sampling because the study required informants who had direct knowledge of household fire-pit use, family rituals, tourism operation, or village management. The age and role distribution enabled the study to compare intergenerational memories, current household practices, and local management perspectives. Data collection continued until repeated patterns appeared in accounts of practical substitution, ritual persistence, tourism reconstruction, and community benefit, indicating thematic saturation within the limits of a single case study.

Data were analyzed through qualitative thematic analysis (Braun & Clarke, 2021). Field notes, interview summaries, and spatial records were first organized by source type. They were then coded according to five initial categories: practical function, spatial organization, social interaction, ritual meaning, and economic role. Through repeated comparison, these categories were synthesized into three analytical themes: functional substitution, spatial differentiation, and meaning reconstruction. This process followed an interpretive qualitative logic in which empirical evidence and theoretical concepts were refined together (Creswell & Poth, 2018).

The trustworthiness of the study was strengthened through methodological triangulation, comparison among age groups, and checking the plausibility of interpretations with local community representatives. Architectural mapping provided material evidence, interviews provided experiential accounts, and observation provided situational evidence of actual practices. Following

qualitative trustworthiness principles, the analysis emphasized credibility, transferability, dependability, and confirmability rather than statistical generalization (Lincoln & Guba, 1985).

Ethical procedures were followed throughout the fieldwork. Participants were informed of the research participation, the voluntary nature of participation, and their right to decline questions or withdraw from the study. Personal names were not used in the analysis; participants are represented by anonymized codes such as E for elders, M for middle-aged villagers, Y for young villagers, and C for village cadres. Because the original field material consisted mainly of interview notes and anonymized summaries, the results present representative paraphrased accounts rather than identifiable purpose verbatim statements.

The study also has limitations. It focuses on one village cluster and therefore cannot represent all Dong communities or all ethnic minority heritage contexts. mapping of 12 fire pits captures important spatial patterns but does not constitute a complete architectural survey. Language and translation may also affect the interpretation of local expressions. These limitations are acknowledged in the discussion and provide directions for future comparative research.

Results

1. Traditional fire pits as an integrated functional system

The traditional Dong domestic fire pit integrated practical, spatial, and socio-cultural functions. Practically, it supported cooking, heating, meat, grain drying, and the maintenance of a warm living environment. The suspended wooden rack above the fire, locally understood as part of the heating and drying system, used rising heat and smoke for long-term food preservation. This practical integration made the fire pit an efficient household technology in wooden stilt houses.

Spatially, the fire pit occupied a central or semi-central position on the living level of the stilt house. Its location structured household movement and seating hierarchy. Interview summaries from elders repeatedly indicated that seating around the fire pit was not random: older family members sat closer to the respected side, while younger members tended the fire, prepared tea, or listened to family stories. One elder account emphasized that children learned "where to sit, whom to serve first, and when to speak" by observing fire-pit interactions. This evidence shows that the fire-pit interactions. pit functioned as a central and multipurpose household institution rather than a single-use cooking device.

Socially, the fire pit supported storytelling, song transmission, craft demonstration, guest reception, and ritual practices. Observation notes recorded that even when cooking had moved to gas stoves, older villagers still referred to the fire-pit area as the place where "the family becomes complete" during festivals and returning-home occasions. The traditional fire pit therefore linked material warmth with social warmth, creating a physical setting where practical activities and family hierarchy were reproduced together.

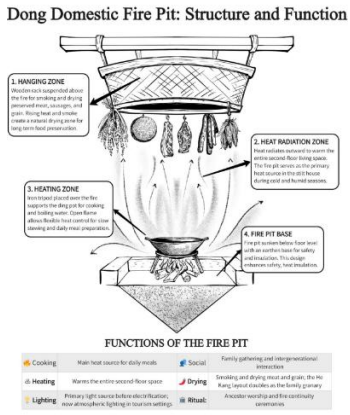


Figure 1. Conceptual diagram of the Dong domestic fire pit showing the hanging zone, heat-radiation zone, heating zone, and fire-pit base as an integrated household system.

Source: Drawn by the author based on field mapping.

2. Functional Substitution under Modernization

Modern facilities have newly replaced many practical functions once concentrated in the hearth. Gas stoves offer faster and cleaner cooking; electric heaters provide safer warmth; refrigerators replace smoke-based preservation; and mechanical dryers handle grains more efficiently. In built concrete houses, the hearth is often completely removed. Some wooden guesthouses still retain tripods or hanging frames, but these are rarely used for open fires; they have become decorative symbols of Dong identity.

This does not mean that all heart functions disappear at the same rate. Practical functions decline first because modern technologies are more efficient and produce less smoke. Ritual and emotional functions persist longer, especially during the Lunar New Year, ancestor worship, family reunions, weddings, and visits from family members who have migrated for work. A middle-aged participant explained in the interview summary that the gas stove is “cleaner and faster,” but the family still prefers to gather near the old fire-pit area during festival meals because it “feels like returning home.” This distinction indicates that modernization leads to functional substitution rather than immediate cultural extinction.

Figure 2 illustrates this process. The household kitchen is organized around a gas stove, metal cookware, water supply, and storage containers. The open fire no longer dominates cooking, but the wooden house structure and the remembered hearth area continue to frame domestic identity. The image therefore shows not simply replacement, but a layered space in which modern convenience and older household memory coexist.



Figure 2. Modern cooking arrangement in a Dong household in Sanjiang County; the gas stove substitutes the daily cooking function of the traditional fire pit while the wooden domestic setting preserves spatial memory.

Source: Photo by the author

3. Spatial differentiation and tourism reconstruction

The separation of kitchen and living space in modern housing weakens the fire pit's position as the center. Families increasingly gather around sofas, televisions, mobile phones, electric heaters, or dining tables. Some villagers still describe the emotional habit of gathering together, but the material medium has changed. The integrated former space has therefore been divided into specialized domestic rooms and occasional ritual spaces.

Tourism creates a different spatial trajectory. Restaurants and homestays in the scenic area construct large fire pits for banquets, tea drinking, singing, and performance. In this context, the fire pit moves from private household space to a public cultural stage. The performance Zuomei · Sanjiang similarly places the

fire pit in a theatrical setting, using lighting, sound, song, and audience interaction to translate Dong domestic culture into a tourism product (She, 2024).

Villagers' attitudes toward this reconstruction are complex. Elder participants tended to emphasize that a staged fire pit is incomplete because it lacks ancestral memory, household hierarchy, and everyday discipline. Younger and middle-aged participants more often recognized tourism as a source of employment, income, and external recognition. One coded summary from a village cadre described the tourism fire pit as "not the old family fire, but a way for outsiders to understand us." These accounts reveal an intergenerational tension between cultural depth and economic opportunity.



Figure 3. Tourism-oriented fire-pit banquet in Chengyang Eight Villages; the enlarged setting, performance interaction, and visitor participation show how a domestic symbol is reconstructed as a public cultural display.

Source: Photo by the author

4. Complementarity between domestic and tourism fire pits

The fieldwork indicates that two forms of fire pit now coexist. Domestic fire pits retain ritual, emotional, and identity functions, while tourism fire pits create visibility, income, and public cultural communication. Their relationship is not simply a conflict between authenticity and commodification. Tourism fire pits

draw symbolic legitimacy from domestic memory, while domestic fire pits may benefit from tourism revenue and renewed cultural pride.

This complementarity is uneven and requires management. Where villagers participate in narration, performance design, and revenue distribution, tourism fire pits can support community agency. Where commercial operators treat the fire pit only as decoration, cultural meaning is weakened. The key difference is therefore not between "domestic authenticity" and "tourism falseness," but between community-led transformation and externally controlled display.

Table 1. Functional comparison between domestic fire pits and tourism fire pits

Dimension	Domestic Fire Pit	Tourism Fire Pit
Spatial attribute	Private residences in wooden stilt houses or modern homes	Commercial restaurants, homestays, and performance stages
Core function	Ancestor worship, family reunion, emotional bonding	Cultural display, dining experience, tourist participation
User group	Family members and returning relatives	External tourists and visitors
Frequency of use	Lower frequency; concentrated during festivals and reunions	Higher frequency during peak tourism seasons
Economic role	Limited direct income	Employment, business income, and cultural visibility
Mode of control	Household autonomy	Enterprises, village collectives, or joint operation

Source: Author's fieldwork and analysis

Table 1 shows that the most important difference is not the physical existence of a fire pit but the social logic that organizes its use. In domestic contexts, the fire pit is controlled by household memory and kinship order. In tourism contexts, it is managed through schedules, service design, and visitor expectations. Heritage transformation in Chengyang therefore involves a shift from household autonomy to mixed community-commercial control. This shift can support preservation only when villagers retain the right to explain, adapt, and benefit from the cultural meanings attached to the fire pit.

Discussion

The findings challenge the linear narrative that modernization inevitably leads to the demise of tradition. While the Dong family fire pit has lost many of its daily practical functions, its social and symbolic functions have not disappeared. They have been redistributed. Some functions have been replaced by modern appliances, some have been concentrated in festivals and family gatherings, and others have expanded outward through tourism. This pattern is better understood as functional differentiation than as simple decline.

Functionalism helps explain why the fire pit continues to matter after its original utilitarian necessity has weakened. If a cultural form responds to human needs, as Malinowski (1944) argued, then a change in technical needs does not eliminate social and symbolic needs. The Chengyang case shows that heating, cooking, and preservation may be substituted by modern technologies, while family memory, ritual respect, and identity recognition continue to require culturally meaningful spaces. The fire pit survives because some of its functions are reactivated in new contexts rather than because its old form remains unchanged.

The results also complicate the common criticism that tourism is only cultural distortion. MacCannell's (1973) theory of staged authenticity is still relevant because tourism fire pits are clearly arranged for visitors. Goffman's (1959) front-stage/back-stage distinction also helps explain why domestic practices become visible performances. However, the Chengyang case shows that staged culture can still carry community meaning when villagers participate in interpretation and benefit sharing. The front-stage tourism fire pit and the back-stage family fire pit are not mutually exclusive; they are different components of one adaptive heritage system.

The intergenerational findings are especially important. Elders tend to evaluate the fire pit through ritual depth, hierarchy, and memory of everyday household discipline. Younger and middle-aged villagers often evaluate it through livelihood, tourist communication, and the possibility of keeping Dong culture visible in a changing economy. This does not mean that younger villagers care less about heritage. Rather, they negotiate identity through different conditions of life. For them, tourism income and cultural recognition may become practical reasons to continue selected traditions, even when domestic open-fire use is no longer convenient.

Zhang's (2019) critique of heritage museumization is useful here because the Dong fire pit cannot be protected effectively by freezing it as a static object. A purely object-centered approach may preserve a tripod, a hanging rack, or a reconstructed hearth, but it cannot preserve the family relations, ritual sequences, and community authority that give the fire pit meaning. At the same time, the Chengyang case also complicates Zhang's argument by showing that performance and display are not always museumization. They become problematic when detached from community agency, but they can support living heritage when connected to local interpretation, ritual memory, and benefit sharing.

Comparison with Fujian tulou and Xijiang Miao villages further sharpens the contribution of the Dong case. The tulou case shows how large collective residences become heritage landscapes and tourist destinations (Zheng & Zhou, 2012). The Xijiang Miao case shows how tourism changes residents' cultural attachment at the village scale (Cai et al., 2017). divided, relocated, and reconstructed. It That heritage transformation may begin not at the level of monuments or scenic villages, but inside the everyday domestic spaces where practical life and cultural meaning overlap demonstrate.

New knowledge from the research lies in the functional-transformation framework. Empirically, the study documents how domestic and tourism fire pits coexist in Chengyang. Theoretically, it shows that living heritage can be analyzed through three linked processes: functional substitution, spatial differentiation, and meaning reconstruction. This framework moves beyond the binary interpretation of "traditional decline" versus "tourism distortion" and can be applied to comparable ethnic heritage contexts where domestic objects, ritual practices, and tourism economies interact.

Recommendation

Conservation strategies should differentiate between civilian and tourist-use fire pits. Civilian fire pits should not be forcibly restored to all their pre-modern functions. Instead, policies and community projects should support the preservation of their ritual and emotional functions in activities such as ancestor worship, weddings, Mid-Autumn Festival ceremonies, Spring Festival gatherings, and intergenerational transmission. Safety improvements, smoke control measures, and flexible family-use guidelines can help families preserve meaningful customs without sacrificing modern living standards.

Tourist fire pits should be managed through community-led mechanisms. Villagers should participate in deciding how to tell the story of the fire pit, how

to present rituals, and how to allocate tourism revenue. Operators should avoid displaying fire pits merely as decorations. Explanatory materials should explain their historical civilian functions and contemporary changes, enabling visitors to understand that living heritage is adaptive rather than static.

Local cultural policies should shift from object-centered conservation to function-centered conservation. The goal is not to preserve every fire pit in the same physical form, but to maintain the connection between space, memory, ritual, and community interests. This approach aligns with national heritage protection policies that encourage the protection, transmission, and rational utilization of heritage while preventing over-commercialization (General Office of the CPC Central Committee and the General Office of the State Council, 2021).

Future research should extend this framework to Dong drum towers, covered bridges, and other plateau ethnic heritage spaces in Southwest China and Southeast Asia. Longer-term fieldwork, comparative studies among Dong communities, and more detailed analyses of tourism revenue distribution will further test the applicability of functional and spatial transformation as a perspective for understanding living heritage.

References

Braun, V., & Clarke, V. (2021). One size fits all? What counts as quality practice in reflexive thematic analysis? Qualitative Research in Psychology, 18(3), 328–352. https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1769238

Cai, Y., Yang, Y., Yin, H.-M., Li, R., & Qin, S.-T. (2017). The temporal-spatial change and operational mechanism of the tourism residents' cultural attachment in ethnic villages: A case study of Xijiang Miao village group in Guizhou, China. Human Geography, 32(4), 146–154.

Chen, J. X. (2020). Analysis of the influence of Dong indoor environmental culture on furniture design. Cross-Strait Science, Technology & Industry, (9), 87–89.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (4th ed.). SAGE Publications.

Gan, G. Y. (2010). A brief discussion on the Dong people's fire pit culture. Journal of Liuzhou Teachers College, 25(3), 22–25.

General Office of the CPC Central Committee, & General Office of the State Council. (2021, August 12). Opinions on further strengthening the protection of intangible cultural heritage. The State Council of the People's Republic of China. https://www.gov.cn/zhengce/2021-08/12/content_5630974.htm

Goffman, E. (1959). The presentation of self in everyday life. Anchor Books.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). Naturalistic inquiry. SAGE Publications.

Ma, C. Z. (2023). Product design of Dong fire pit series from the perspective of traditional lifestyle inheritance (Master's thesis, Guilin University of Electronic Technology). CNKI.

MacCannell, D. (1973). Staged authenticity: Arrangements of social space in tourist settings. American Journal of Sociology, 79(3), 589–603. https://doi.org/10.1086/225585

Malinowski, B. (1944). A scientific theory of culture and other essays. University of North Carolina Press.

Radcliffe-Brown, A. R. (1952). Structure and function in primitive society: Essays and addresses. The Free Press.

Ren, Z. (2022). Typological mapping study of fire-pit construction-culture system in Chinese dwelling buildings (Master's thesis, Southeast University). CNKI.

She, F. N. (2024). A study on the impact of authenticity perception of ethnic tourism performing arts on tourist loyalty: Taking Zuomei in Sanjiang County as an example (Master's thesis, Guilin University of Technology). CNKI. https://doi.org/10.27050/d.cnki.gglgc.2024.000123

Standing Committee of the National People's Congress. (2011, February 25). Law of the People's Republic of China on intangible cultural heritage. National Laws and Regulations Database. https://flk.npc.gov.cn/detail2.html?MmM5MDlmZGQ2NzhiZjE3OTAxNjc4YmY3MTcyODA1ZTE%3D

Timothy, D. J. (2021). Cultural heritage and tourism: An introduction (2nd ed.). Channel View Publications.

UNESCO. (2003). Convention for the safeguarding of the intangible cultural heritage. https://ich.unesco.org/en/convention

Urry, J. (2002). The tourist gaze (2nd ed.). SAGE Publications.

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (6th ed.). SAGE Publications.

Zhang, J. (2019). New functionalism: Rejuvenating historical and cultural heritage through urban revival. International Journal of Anthropology and Ethnology, 3(1),

Zhao, W. (2022). Research on the cultivation and promotion of the Dong people's excellent traditional culture: Guided by socialist core values. Border Economy and Culture, (1), 73–75.

Zheng, C. X., & Zhou, C. C. (2012). Intangible cultural heritage protection from the perspective of cultural space in a broad sense: A case study of Fujian earth building. Journal of Kunming University of Science and Technology (Social Sciences), 12(6), 83–88.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

_**********_

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ บทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา **ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ (ราย 2 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์, ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน, ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน, ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม, ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน – ตุลาคม และ ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม**

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจารณ์หรือเสนอแนวคิดใหม่

3) บทความปริทัศน์ (Review Article) เป็นบทความที่เขียนขึ้นจากการทบทวนเอกสารวิชาการ ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งที่ก าหนดไว้ โดยมีการทบทวนวรรณกรรมค้นคว้า รวบรวม ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากแหล่งต่างๆ และน ามาประมวลเรียบเรียงในรูปบทความ

4) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) เป็นการค้นหาข้อดีและข้อไม่ดีของเรื่องที่จะวิจารณ์ชี้ให้เห็นข้อบกพร่อง พร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นการวิจารณ์เพื่อสร้างสรรค์

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 - 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวนคำอยู่ที่ 250-300 คำ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็น สากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ

3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)

5) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ

6) บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

7) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

8) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

9) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

10) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

11) สรุป (Conclusion) /ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

12) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ

3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)

5) บทคัดย่อ (Abstract)

6) บทนำ (Introduction)

7) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

8) สรุป (Conclusion)

9) เอกสารอ้างอิง (Reference)

บทความปริทัศน์และบทวิจารณ์หนังสือ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ

3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)

5) ข้อมูลส่วนประกอบของหนังสือที่วิจารณ์ ดังนี้

5.1 ภาพปกหนังสือ

5.2 แปลจากหนังสือ: .....

5.3 ผู้เขียน: .....

5.4 ผู้แปล: .....

5.5 สำนักพิมพ์: .....

5.6 ปีที่พิมพ์: .....

5.7 จำนวนหน้า: .....

6) บทนำ (Introduction)

7) เนื้อเรื่อง (Content)

8) บทวิจารณ์

9) สรุป (Conclusion)

10) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้**วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA)** ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่างเช่น *การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคนสู่อุตสาหกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559)* โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ /เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย รูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ เป็นอนัตตา ภิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้จักเป็นอัตตาแล้วไซร้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาพาธ ” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสาวดี เชี่ยวชาญ, 2557)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (นิรมัย คุ้มรักษา และอัจจิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งรายแรก แล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปีปัจจุบันมากที่สุด (ค้นพบล่าสุด) หรือหากเป็นแนวคิดทฤษฎี ก็ควรอ้างอิงเจ้าของแนวคิดทฤษฎี หรือบุคคลผู้เป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Phathong, K., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลาง ตามด้วยนามสกุลของผู้แต่งรายที่สอง และตามด้วยอักษรย่อของชื่อภาษาอังกฤษ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Werker, J. F. & Desjardins, R. N, 2004)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Bloom, B. S., et al.)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อหนังสือ.//(ครั้งที่พิมพ์).//สถานที่พิมพ์/:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).//ชื่อเรื่อง/(เลขหน้าที่อ้าง).//สถานที่พิมพ์/: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ชลิตา บัณฑุวงศ์. (2556 ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง ใน พจนก กาญจนจันทร (บรรณาธิการ), คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หน้า 39-68). กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อวารสาร.//ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง และคณะ. (2562). พระพุทธศาสนากับการเมือง. วารสารวไลยอลงกรณ์ ปริทรรศน์, 3(2), 16-31.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน ชื่อสารานุกรม,/(เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง). สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทอาจพันธ์. (2537). หม้อคอควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้น.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อหนังสือพิมพ์,/เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.//ใน/ ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา./ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายมนัส ภาคภูมิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.//(วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).//ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.//(ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

ไชยศิริ ลีศิริกุล. (5 พ.ย. 2562). วิถีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อัตถาพร, สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.//เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริงจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก http://www.tpso.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562 . เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง(ถ้ามี).//ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระบทสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจนุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

เกษฎา ผาทอง. (2564). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ประภัสสร ปรี่เอี่ยม และธรรมนูญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

พระสุดรักษ์ วิสุทฺโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชนในตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 2(2), 8-13

พระสถาพร ปุณฺณนนฺโท (รำจวนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง. (2560). รายงานทารกน้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPMปีงบประมาณ 2560 (อินเตอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก http://atg.hdc.moph.go.th

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). ศิลปะการแห่งโนราห์. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563 จาก https://www.m-culture.go.th/phatthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index.

Elizabet, B. (1990). Ecotourism: The Potentials and Pitfalls. Vol. 1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.

Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helpgiving practices and family-Centered care. Pediatr Nurs, 22(2), 334-337.

5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสารวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม ได้ที่ https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/ เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : journalsocialdevelopment@gmail.com

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารลิ้งค์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด)

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ)

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

4.สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (18 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผล (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีขอบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

(16 pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt)

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt)

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt)

(16 pt)

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)

สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความปริทัศน์และบทวิจารณ์หนังสือ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)



(14 pt)

แปลจากหนังสือ:

ผู้เขียน:

ผู้แปล:

สำนักพิมพ์:

ปีที่พิมพ์:

จำนวนหน้า:

บทนำ (18 pt)

(16 pt) บริบท ความเป็นมา ของหนังสือหรือประเด็นที่ศึกษา.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อเรื่อง (18 pt)

(16 pt) องค์ประกอบของหนังสือหรือประเด็นที่ศึกษา บท หมวดหมู่ ลักษณะ ชนิด ประเภท วัตถุประสงค์ สาระ ประเด็น แง่คิด มุมมอง ฯลฯ

บทวิจารณ์ (18 pt)

(16 pt) นำเสนอหลักการ แนวคิด ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจารณ์ ที่สะท้อนมุมมองเหตุผลความคาดหวัง ผลกระทบ สาระสำคัญ ตามหลักทฤษฎีเชิงวิชาการ พร้อมเสนอแนะแนวทางเพื่อการแก้ไข การส่งเสริมและพัฒนาต่อยอด (อ้างอิงถ้ามี)

จุดเด่น

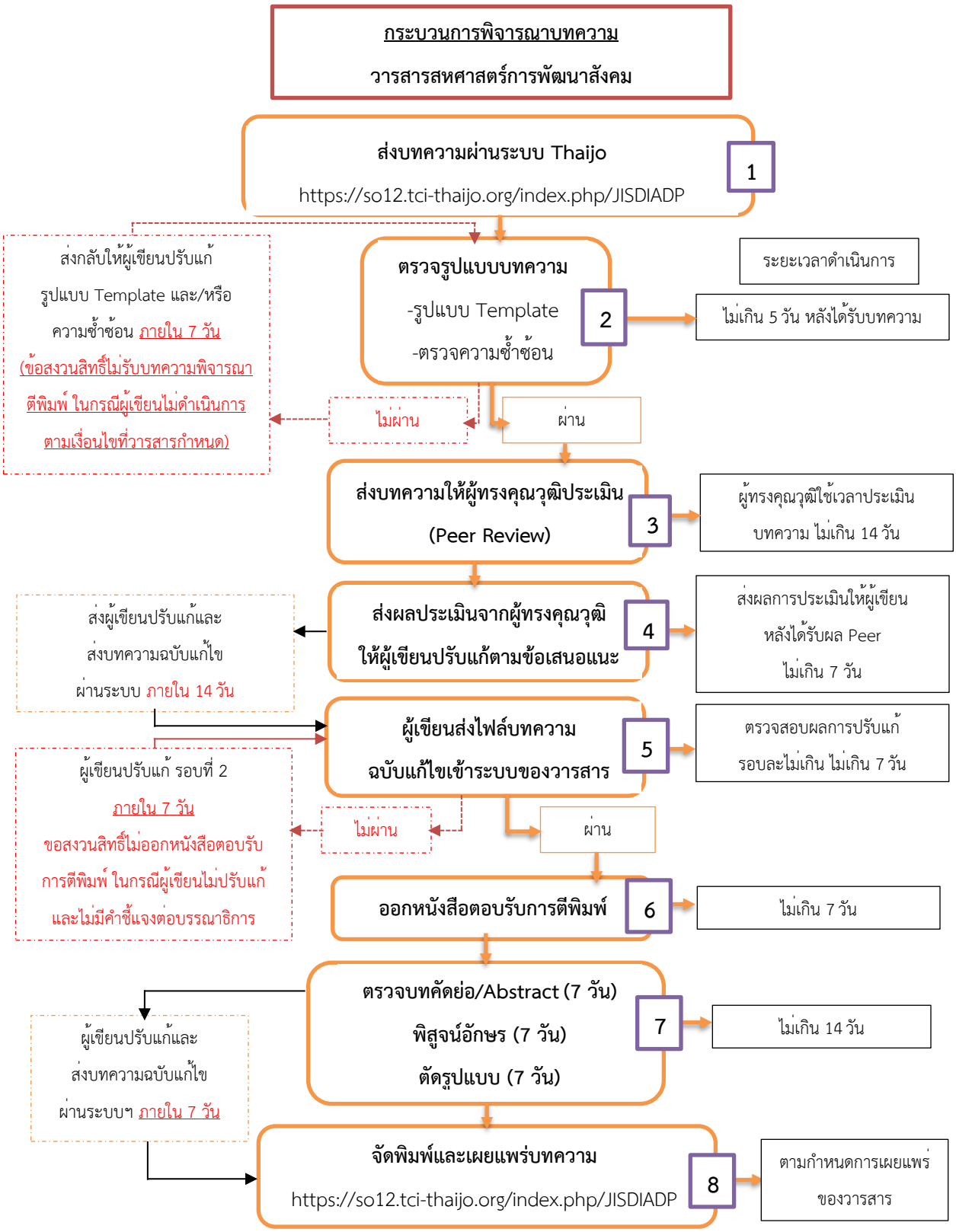
จุดด้อย

สรุป (18 pt)

(16 pt) สรุปภาพรวมครอบคลุมผลการศึกษาที่นำเสนอ สะท้อนคุณค่า การนำไปใช้ประโยชน์ เป็นความเรียงไม่ใส่เลขเป็นข้อมาตรา ไม่เอียง ไม่หนา ไม่แทรกภาพ โมเดล สะท้อนคุณค่าทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)



หมายเหตุ: ระยะเวลาของกระบวนการพิจารณาบทความตั้งแต่ผู้นิพนธ์ส่งบทความเข้าระบบ ขั้นตอนที่ 1-6 ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ในการออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ (ผู้นิพนธ์บทความต้องปรับแก้บทความตามกำหนด)